

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 3

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

**Київ
2015**

Рецензенти:

Г.О. Балл – член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, доктор психологічних наук, професор, завідувач лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;

В.А. Семиченко – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та педагогіки Університету сучасних знань.

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 9 від 24.09.2015 р.)*

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

Міжнародна редакційна колегія:

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

Міжнародна наукова рада:

Картер Анжела, доктор психологічних наук, професор, викладач психології праці Інституту психології праці Школи менеджменту Шеффілдського університету (Великобританія); **Цауркубуле Жанна**, доктор інженерних наук, професор, ректор Балтійського інституту психології та менеджменту (Латвія); **Коростеліна Карина Валентинівна**, доктор психологічних наук, професор Школи аналізу та розв'язання конфліктів Університету Джорджа Месона (США); **Фурманов Ігор Олександрович**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології факультету філософії та соціальних наук Білоруського державного університету (Республіка Білорусь); **Корольчук Микола Степанович**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету; **Завадська Наталія Євгенівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Северодонецьк); **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.)*

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

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

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY**

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 3

**Kyiv
2015**

Reviewers:

G.O. Ball – corresponding member of the National Academy of Pedagogical Sciences (NAPS) of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of methodology and theory of psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine;

V.A. Semenchenko – Dr., Prof., Head, Dept. of psychology and pedagogics, University of Contemporary Knowledge.

*Published by the decision of the Scientific Council of
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine
(Proceedings № 9 of September 24, 2015)*

Scientific editors:

S.D. Maksymenko and L.M. Karamushka

International Editorial Board:

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

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

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

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

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

© Organizational psychology. Economic psychology, 2015

ЗМІСТ

<i>Мaksymenko, S.D., Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., Ivkin, V.M.</i> Economic psychology in Ukraine: challenges, trends, prospects.....	7
<i>Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Ivkin, V.M.</i> Effects of organization-level and individual-level factors on organizational culture types of educational institutions.....	16
<i>Брюховецька О.В.</i> Особливості сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.....	21
<i>Гнускіна Г.В.</i> Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками.....	30
<i>Дзюба Т.М.</i> Опитувальник «Ризики професійного здоров'я»: психометричний аналіз факторної структури.....	37
<i>Карамушка Л.М., Ткалич М.Г.</i> Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен.....	44
<i>Ковальчук О.С.</i> Операціоналізація феномену соціальної відповідальності та концепція уявлень про роботу.....	52
<i>Ковровський Ю.Г.</i> Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України.....	58
<i>Креденцер О.В.</i> Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми.....	66
<i>Ловка О.В.</i> Дослідження особливостей утворення навчальних малих груп у процесі організації групової проектної діяльності студентів.....	73
<i>Овчар О.В.</i> Соціально-психологічна характеристика осіб із низьким рівнем матеріального добробуту.....	81
<i>Сняданко І.І.</i> Методика дослідження управлінського потенціалу студентів: опис та рекомендації до застосування.....	87

CONTENTS

<i>Maksymenko, S.D., Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., Ivkin, V.M.</i> Economic psychology in Ukraine: challenges, trends, prospects.....	7
<i>Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Ivkin, V.M.</i> Effects of organization-level and individual-level factors on organizational culture types of educational institutions.....	16
<i>Brukhovetska, O.V.</i> Features of professional tolerance formed in secondary school principals.....	21
<i>Gnuskina, G.V.</i> Entrepreneur burnout: relationship with socio-psychological attitudes.....	30
<i>Dzuba, T.M.</i> Questionnaire 'Occupational Health Risks: Psychometric Analysis of Factorial Structure'.....	37
<i>Karamushka, L.M., Tkalych, M.G.</i> Staff's gender interaction as a psychological and organizational phenomenon.....	44
<i>Kovalchuk, O.S.</i> The operationalization of social responsibility phenomenon and the concept of beliefs about work.....	52
<i>Kovrovsky, Yu.G.</i> Personality factors of burnout of staff of the Operational Rescue Service of the StateServiceof Emergencies of Ukraine.....	58
<i>Kredentser, O.V.</i> The concept of intrapreneurship: theoretical analysis of the problem.....	66
<i>Lovka, O.V.</i> Investigation into features of small training group formation during organization of student group projects.....	73
<i>Ovchar, O.V.</i> Social-psychological characteristics of individuals with low level of material well-being.....	81
<i>Sniadanko, I.I.</i> Methodology of research into students' managerial potential: description and recommendations for use.....	87

UDC 159.9

Maksymenko, S.D., Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., Ivkin, V.M.

ECONOMIC PSYCHOLOGY IN UKRAINE: CHALLENGES, TRENDS, PROSPECTS

Maksymenko, S.D., Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., Ivkin, V.M. Economic psychology in Ukraine: challenges, trends, prospects. The article analyzes the current state of economic psychology in Ukraine. The authors discuss the leading schools in Ukrainian economic psychology and having analyzed the available empirical studies' results highlight the key issues in the field of economic psychology being researched by Ukrainian psychologists. It is shown that the main issues being investigated by Ukrainian researchers in the field of economic psychology include: at the macro level - psychological features of economic policy of the state and psychology of money; at the meso-level - psychological analysis of competition and competitiveness of the organization in various social spheres, psychological aspects of multilevel network marketing, and psychology of entrepreneurship; and at the micro-level - economic consciousness of the individual and economic socialization of the individual.

Keywords: *economic psychology; current trends in economic psychology.*

Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Івкін В.М. Економічна психологія в Україні: проблеми, тенденції, перспективи. Стаття посвячена аналізу сучасного стану розвитку економічної психології в Україні. Представлені ведучі отечественні школи економічної психології. На основі аналізу відомих емпіричних досліджень освітлені основні проблеми в області економічної психології, які розробляються українськими психологами. Показано, що серед основних проблем, які досліджуються отечественними психологами в області економічної психології, можна назвати: на макроуровні – психологічні особливості економічної політики держави, психологія грошей, на мезоуровні – психологічний аналіз феноменів «конкуренція» і «конкурентоспособність організації» в різних соціальних сферах, психологічні аспекти діяльності багатоуровневого мережевого маркетингу, психологія підприємництва, на мікроуровні – економічне свідомість особистості, економічна соціалізація особистості.

Ключевые слова: *економічна психологія; актуальні напрямки розвитку економічної психології.*

Introduction. Economic psychology is a promising and rapidly developing field of social and behavioral sciences worldwide. The recent decades have seen great acceleration in the development of economic psychology in Ukraine.

Economic psychology can be defined as a branch of psychology that studies psychological characteristics of economic entities which can be individuals, families, organizations, states or nations. This means that the research objects in economic psychology can be at different levels (macro-, meso- and micro-). The subject-matter of economic psychology is economic consciousness referred to as a highest-level social reflection of economic relations developed by the man. The elements of the subject-matter of economic psychology also include economic behavior, economic thinking and economic identity of economic entities.

Analysis of latest research and publications. Important contributions to the development of economic psychology have been done, among others, by the following western researchers: O.S. Deineka, P. Dolan, A.L. Zhuravliov, D. Kanehman, E. Kirchler, D. Leizer, A. Tverski, V.A. Khaschenko, E. Hoelzl et al. [1; 5; 8; 26; 27; 29; 30; 31].

Economic psychology in Ukraine has been born and developed primarily by the researchers at G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine. One of this article's authors in the early 90's produced a number of scientific publications in this area which dealt with the content and role of economic psychology as well as analyzed a number of psychological problems faced by entrepreneurs in Ukraine [14; 15]. Thus, it was the starting point for an intensive development of Ukrainian economic psychology as a branch of psychological science.

The research conducted in this area over the past years, in our view, should be analyzed and understood in order to find the results of the development of economic psychology in Ukraine, on the one hand, and to determine its trends and prospects, on the other.

The **aim** of this article is to analyze the current state, problems and trends of economic psychology in Ukraine.

Discussion and results.

1. The main achievements of economic psychology in Ukraine.

As to the current state of economic psychology in Ukraine, we can note the following main achievements of Ukrainian researchers that are basic and fundamental for the formation of national economic psychology and determine its prospects of development.

1. Academician S.D. Maksymenko and Prof. L.M. Karamushka initiated 'Organizational psychology; economic psychology' (19.00.10) as Master's and Doctoral degrees (the decision was passed by the Highest Attestation Commission of Ukraine and the Ministry of Education and Science of Ukraine in 2004). To train highly qualified specialists in the field of economic and organizational psychology G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine opened the PhD and doctoral programs in this specialty in 2004. Since 2006 a number of PhD theses in economic psychology have been successfully defended at G.S. Kostiuk Institute of Psychology, since 2010 at the University of Economics and Law 'Krok', and since 2013 at Kyiv National University of Trade and Economics.

2. To make research results in economic psychology known acad. S.D. Maksymenko and Prof. L.M. Karamushka started the journal *Organizational Psychology. Economic Psychology. Social Psychology* (scientific editors - S.D. Maksymenko, L.M. Karamushka). During the period 2002-2015 the journal published a 42 issues (11th issue, published in 2003, started the regular section on economic psychology).

In 2015 a new journal *Organizational Psychology. Economic Psychology* (scientific editors - S.D. Maksymenko, L.M. Karamushka) was started. As of now two issues have been published.

3. To intensify theoretical and applied research in the field of economic psychology, the Economic Psychology Section of the Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists (UAOWP) was created in February 2004.

The Section in association with G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine has held 10 international scientific conferences and 2 national congresses of organizational and economic psychology in different regions of Ukraine, giving the participants a good opportunity to share their research findings, discuss problems and outline prospects for the development of this interesting and new field of psychology.

4. The laboratory of social psychology at G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine headed by Prof. V.V. Moskalenko has initiated the annual international scientific conference on socialization problems with the economic socialization being one of its topics.

5. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine and the UAOWP have created special conditions to promote economic psychology in the context of international cooperation.

It should be noted that Ukrainian economic psychologists have established close links with the International Association of Research in Economic Psychology (IAREP) which has been functioning for over 30 years joining the efforts of scholars and practitioners from around the world. The IAREP and UAOWP have initiated the creation of the position of Ukraine's IAREP national representative (being held by L.M. Karamushka) and the position of the deputy national representative (being held by O.V. Kredentser).

In the context of international cooperation more than 50 Ukrainian psychologists participated in four international congresses of economic psychology and behavioral economics (Prague, 2005, Paris, 2006, Cologne, 2010, Wroclaw, 2012) and presented their research findings and ideas to the international scientific community [26-28]. It should also be emphasized that all the Ukrainian participants received membership in the International Association of Research in Economic Psychology (IAREP).

Analyzing the current state of economic psychology in Ukraine, we consider it reasonable to focus on the main scientific schools that research different aspects of economic psychology.

The leading school of economic psychology functions at G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine headed by Acad. S.D. Maksymenko.

The staff and PhD students of the Laboratory of organizational psychology under the supervision of Prof. L.M. Karamushka carry out research on the following topical problems of economic psychology: motivation in business, psychological characteristics of entrepreneurial activities in various sectors of economy, attitudes to money of different social groups, psychology of network marketing managers, economic and psychological aspects of work of organizations of different types and forms of ownership, etc.). This school is represented by S.O. Zhylayeva, O.V. Kredentser, V.I. Lagodzinska, O.G. Khodakevych, N.Y. Khudyakova et al. [4; 9; 11; 12; 16; 17; 25].

Another school of economic psychology is represented by the Institute's Laboratory of social psychology headed by Prof. V.V. Moskalenko. This school focuses on researching economic culture and economic socialization of different social groups, particularly young people, in conditions of social transformations as well as the factors influencing these processes. Besides, the Laboratory covers different

aspects of money and its socializing function, entrepreneurship as individuals' socialization in market economy; teenagers' attitudes to market economy and their ideas about business etc. This school is represented by I.V. Bilokon, T.V. Govorun, N.M. Dembitska, I.K. Zubiashvili, Yu.Zh. Shayhorodsky and others. [3; 7; 18].

Other centers that address the problems of economic psychology include the department of psychology at Kyiv National University of Trade and Economics (M.S. Korolchuk (Head of Department), S.M. Myronets et al.) that studies different issues of economic psychology, psychological characteristics of business activities, as well as methods and forms of economic psychologists' training etc. [2].

One should also mention the achievements of the researchers from the Institute of Social and Political Psychology of the NAPS of Ukraine (V.O. Vasutynsky, V.V. Myalenko, L.P. Zakhariyash et al.) who have been investigating different problems relevant to the psychology of poverty, financial behavior and entrepreneurship etc. [6; 19].

Some problems of economic psychology also have been studied, among others, by O.V. Vynoslavka (Kyiv), M. Kononets (Kyiv), Yu.F. Pachkovsky (Lviv), N.A. Pobirchenko (Kyiv), N.V. Hazratova (Kyiv), Yu.M. Shvalb (Kyiv), G. Lozhkin et al. [10; 13; 20; 21].

2. Problems and prospects of Ukrainian economic psychology

The analysis of current research problems and prospects of Ukrainian economic psychology, in our opinion, should be made at three key levels:

- psychological and economic problems of the economy as a whole (macro-level);
- psychological and economic characteristics of organizations (meso-level);
- psychological and economic problems of the individual as an economic entity (micro-level).

Let us discuss the abovementioned problems.

2.1. Analysis of current research problems of economic psychology at macro-economic level.

Analyzing the current problems of research conducted by Ukrainian economic psychologists, one should focus, in our opinion, primarily on the macroeconomic level problems, first of all, on the *psychological aspects of economic policy* of the state.

A significant contribution to understanding the psychological characteristics of the individual-state relationships has been made by N.V. Hazratova [24]. Although her investigation was at the intersection of the political and economic psychology, its value for economic psychology is great. In line with the psychological approach the researcher analyzed the phenomenon of state as a collective entity. It was shown that an important component of the state is the civic community that realizes its values and potentials, self-develops and self-identifies within and through the state. The author emphasized that the mission of the state is not limited to power-organizational or socio-legal functions: it is also intended to promote the ethical and spiritual values, i.e. its peoples' potential. The relationships between the individual and the state are a kind of relationships between the individual and a social organization. Psychological analysis of this relationship is focused primarily on partners' perceptions of each other, which is done through the prism of subjectivity and bias. Since this process is done mainly through the sense-formation, it results in a certain meaningful image of a partner with the most important invariant properties [24].

Promising research areas concerning psychological characteristics of economic policy include, in our view, psychological problems of government revenue (tax psychology) and public spending (psychology of social policy).

Another important research area in economic psychology is the psychology of money.

Thus, making theoretical and methodological analysis of international research into this problem, L.M. Karamushka and O.G. Khodakevych [9] conclude that individuals' perception of money largely determine the economic consciousness of society which directly affects the efficiency of the country's economy and policy. The authors believe that the objectives of psychology of money as a branch of economic psychology are the study, explanation and understanding of the mechanisms of development and manifestations of people's monetary behaviors as well as analysis of individuals' irrational attitudes toward money. Adequate understanding of the concept of monetary personality, in their opinion, can be achieved only through a systemic approach in researching this concept. This approach will make it possible to investigate the monetary personality with their main monetary behaviors, i.e. the money acquisition (earning), use of money and money management [9].

Quite interesting was I.K. Zubiashvili's investigation into high school students' attitudes toward money in the context of their economic socialization [7]. She found that high school students' attitudes toward money included three main components: cognitive, affective and conative ('will- and motive-related' Lat). I.K. Zubiashvili made the following conclusions:

- High school students had low levels of the cognitive component of their attitudes toward money (poor knowledge about monetary relations in society, poor knowledge of monetary behavior types, mainly theoretical knowledge about money and its financial and consuming function, low value of money);

- the affective component of high school students' attitudes toward money was made up of mostly negative assessments of the country's monetary policy. The respondents' perception of real monetary relations which depended on their gender and administrative-territorial characteristics, was typically negative;

- the conative component of the high school students' attitudes toward money, dependent on their gender and administrative-territorial characteristics, was characterized by the students' readiness to abide by ethical standards based on human values.

Among the scientists who have been studying the psychological characteristics of attitude toward money, in particular those of the employees from different structural units of industrial enterprises, O. Parshak is worth mentioning.

However, the macro-economic level of economic psychology still has a host of important problems to be investigated by Ukrainian researchers, just to name some of them: the symbolic value of money, psychology of savings and expenses, monetary disorder, money as a source of human happiness.

2.2. Research of current problems of economic psychology at meso-economic level. The multitude of problems in Ukrainian economic psychology are found at the meso level. These are the problems related to psychological and economic aspects of organizations' work as entities of economic relations.

In this context studies on competition and competitiveness of the organization in different social spheres seem quite important (L.V. Galagan, L.M. Karamushka, O.A. Fil, V.A. Khapilova et al.). [23].

Exploring the phenomenon of competition, L.M. Karamushka and O.A. Fil [23] note that in its psychological meaning competition is the interaction based on two types of strategies: 1) destructive and 2) constructive.

The destructive strategy, to the authors' mind, suggests fierce collision of two or more competitors to win by any means (physical strength / bodily injury, moral destruction, search and disclosure of rivals' weaknesses and problem areas, theft of information and technology, depreciation of rivals' personal achievements / products etc.) until the full removal of the rival(s) from the market niche.

Another business competition-relevant constructive strategy allows the competitors to achieve their goals / meet their needs through the development and presentation of their own competitive advantages (their knowledge, innovative thinking, life and / or professional experience, use of innovative techniques, persistent work and self-improvement, etc.) rather than through a brutal collision or discrediting the opponents.

L.V. Galagan maintains that competitiveness of an individual as an economic entity is their inner ability to compete which consists of competitive advantages and is characterized by relativity, variability, individuality and active self-identity development [23].

Another meso-level economic psychology research is focused on different *psychological aspects of multilevel network marketing*.

Thus, O.S. Zhylyayeva [4] treats multilevel network marketing as a socio-economic system that represents and continuously combines the following correlated structural components: a) the way of building the organizational structure (using the multi-level principle 'manager' - 'manager-customer' - 'customer'); b) the way of products marketing (using the network principle 'manufacturer' - 'distributor-multilevel network marketing manager' - 'customer'); c) marketing communications (direct marketing, individual trade and network trade).

Socio-psychological aspects of multi-level network marketing, according to the author, are related to the methods of selling products, since these methods, in fact, determine the basic and direct work with customers, which in its turn requires that multilevel network marketing managers base their work on a range of social and psychological factors, rules and patterns of doing business and working with customers [4].

Researchers' attention, in our opinion, also should be paid to the problems relating to the psychology of entrepreneurship, since this is the field in Ukrainian economic psychology that has been extensively covered in the Ukrainian psychological literature.

A significant contribution to understanding the nature, structure and psychology of entrepreneurship has been made by Yu.F. Pachkovsky. His textbook 'Psychology of entrepreneurship' has two editions and is one of the few Ukrainian-language course books on this field of economic psychology [20].

The book highlights a range of topical issues related to the formation of psychology of entrepreneurship as a Ukraine's new scientific and practical area of psychological knowledge. The author analyzes entrepreneurship and its psychological aspects from the perspective of risk, activity, creativity and leadership. Much attention of the researcher has been paid to entrepreneurs' psychological traits, entrepreneurs' socio-

psychological types, motivational and behavioral aspects of entrepreneurship, as well as to the psychological and business support for business groups and organizations [20].

Psychological aspects of entrepreneurs' motivation have been discussed in works by N.Yu. Khudyakova [25]. Motivation of entrepreneurship, in her view, is a set of motives that encourage business activities at a certain stage of business doing, particularly at the stage of entering the business and the stage of business stabilization. The entrepreneurship motivation model, suggested by the author, includes: 1) immediate motives (motives for commercial success, freedom and independence motives, initiative and activity motives, innovation-making and risk-taking motives); 2) indirect motives (self-realization motives, self-esteem and respect motives, social contacts and group-affiliation motives, and compulsion motives).

The results of her empirical investigation show that the topmost in the hierarchy of entrepreneurs' motives, both at the stage of entering the business and at the stage of business stabilization are the business success motives. The second and third places in each of the hierarchies of motives are occupied by the freedom and independence motives and the initiative and activity motives. The self-realization and risk-taking motives and the social contacts and group-affiliation motives are in the middle positions in the motives hierarchy. The self-esteem and respect motives are the lowest in the motives hierarchy [25].

This article authors' have also investigated psychological some aspects of business activities in trade [11]. Business activities in trade, in our view are independent, entrepreneurs' property-based, risky and result-oriented activities meant to render commercial services to the population and developed due to the entrepreneurs' mobility, innovation and creativity.

In particular, a number of works by L.M. Karamushka and O.V. Kredentser [11] dealt with the problem of entrepreneurs' psychological readiness for professional activities in trade business. Entrepreneur's psychological readiness for professional activities in the field of trade, in the author's opinion, is a system of motivation, knowledge, skills, and personal qualities necessary for commercial success. It includes the following main four components: cognitive, motivational, operational and personal.

The empirical investigation done on small trade business-owners found general underdevelopment of entrepreneurs' psychological readiness for professional activities in the field of trade in all the readiness components.

Among other Ukrainian researchers who specialize in the field of psychology of entrepreneurship we can name I.B. Abdullayeva (entrepreneurs' self-efficacy), Yu. Drozdova, M.O. Kononets (business ethics), Yu.V. Krasyllova (psychological factors in entrepreneurial activity), V.I. Lagodzinska (entrepreneurs' business negotiation readiness), V.V. Moskalenko (entrepreneurship in the context of economic socialization), N.A. Pobirchenko (secondary school students' entrepreneurship readiness), L. Zakhariyash [2; 6; 10; 12; 18; 21; 25].

Promising research areas in Ukrainian economic psychology at meso-level, in our view, include the following purely economic aspects of organizations: the psychological characteristics of supply and demand, marketing and advertising, etc.

2.3. Analysis of current research problems of economic psychology at micro-economic level. The next group of economic psychology problems includes *psychological and economic characteristics of the individual* as an economic entity (micro-level).

In this context, first of all, we would like to present the research findings by G.V. Lozhkin and V.L. Komorovska concerning the economic consciousness of the individual [13] and its structure.

To these researchers' mind, economic consciousness is an internally contradictory multi-level formation which reflects an individual's general knowledge of economy and their rational attitudes toward it. Economic consciousness is a systemic component of consciousness, a higher level of human mental reflection of economic phenomena.

Economic consciousness was found to have the following components:

- economic emotions and feelings that color the process of acquiring, collecting, harvesting, which, in turn, can be divided into: praxis emotions (satisfaction with the work results and process); gnostic emotions (knowledge-related); glorious emotions (recognition- and respect-relevant); pugnitive ('struggle-related' Lat.) emotions (relevant to danger-overcoming and risk-taking excitement); altruistic and / or selfish emotions experienced during product exchange and / or distribution, etc.;

- the perceptive sphere of economic behaviors (money perception, attitude toward things, goods, services, unconscious perception within the marketing branch of economic psychology - the psychology of consuming, advertising and selling);

- economic views and economic thinking;

- volitional components of economic consciousness.

It should be noted that G.V. Lozhkin and V.L. Komorovska are the authors of the Ukrainian-language textbook 'Economic Psychology' which, among other topics, covers individuals' economic behaviors and attitudes toward property as well as some aspects of wealth and poverty psychology etc. [13].

Another major asset of Ukrainian economic psychology are the works of V.V. Moskalenko on economic socialization [3].

The researcher analyzes the economic socialization of the individual in line with the structural and systemic approach according to which economic socialization is understood as a system which includes two groups of psychological manifestations: external (values of the economic institutions of the society) and internal (the individual's needs- and motivation-relevant system). Economic socialization as a formation of individuals' economic and psychological characteristics takes place due to the individuals' internalization of external economic values of the society through the individuals' needs system (internal psychological manifestations).

Studying individuals' economic socialization in relation to the society's economic values makes it possible, according to the author, to analyze economic socialization from the perspective of the structural and systemic approach using the following analysis components:

- systemic nature of the relationships between the society's economic values within which the process of economic socialization takes place. Economic values interact and, according to their social significance, form a hierarchy;

- the features of the external system of economic values of the society (economic living conditions of the individual) are determined by the property relations as a dominant element of the system;

- the concentrated expression of property relations is money that have not only purely economic functions but also a man-forming function as an important factor in the human psyche. Mediated by money an individual enters the economic sphere of the society;

- economic values of the society are interiorized by an individual during this individual's economic socialization to become economic value representations that perform a regulatory function in respect of this individual. The economic value representations are the unity of cognitive, affective and connotative components;

- economic value representations, being a phenomenon of consciousness, in their content do not coincide completely with the super-individual system of economic values represented by the individual. This is due to the fact that the determination of the socialization process by the values of the society is mediated by the individual's psychological characteristics, their needs system. In this regard, the process of economic socialization is more effective if the form of economic value representations is in line with the demands of the society (expectations) that agree with the individual's needs system. Features of this form of economic representations are determined by the configuration of the cognitive, affective and conative components. This form determines the characteristics of the formation of economic and psychological measures of personality [3].

The most interesting problems of Ukrainian economic psychology at the macro-level to research seem include psychology of the unemployed, the rich and the poor, economic identity, different structural components of economic consciousness and behavior, etc.

Conclusions:

1. Economic psychology is quite a new area of psychology in Ukraine. However, after 1990-s it gained great importance and began to grow rapidly as a science.

2. Significant contributions to the development of economic psychology in Ukraine have been done by the researchers at G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine headed by S.D. Maksymenko.

3. The main issues being investigated by Ukrainian researchers in the field of economic psychology include: at the macro level - psychological features of economic policy of the state and psychology of money; at the meso-level - psychological analysis of competition and competitiveness of the organization in various social spheres, psychological aspects of multilevel network marketing, and psychology of entrepreneurship; and at the micro-level - economic consciousness of the individual and economic socialization of the individual.

4. The main socially significant aspects of economic psychology yet unexplored by Ukrainian psychologists are tax psychology, psychology of consumer behavior, advertising and marketing psychology, psychological aspects of financial and credit behavior and others.

Further research may focus on theoretical and methodological analyses of empirical investigations into current problems of economic psychology.

References

1. Дейнека О.С. Экономическая психология: социально-политические проблемы / О.С. Дейнека. – СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1999. – 240 с.
2. Дроздова Ю.В. Психологічні особливості професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10. «Організаційна психологія; економічна психологія» / Ю.В. Дроздова. – К., 2015. – 20 с.
3. Економічна соціалізація молоді: соціально-психологічний аспект [Текст] / [заг. ред. Москаленко В.В.]. – К., 2008. – 250 с.
4. Жилиєва С.О. Психологічна готовність менеджерів багаторівневого мережевого маркетингу до роботи з клієнтами / С.О. Жилиєва // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2005, частина 16. – С. 10–20.
5. Журавлев А.Л. Российские предприниматели в современной социальной структуре / А.Л. Журавлев, В.П. Позняков // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С. 61–68.
6. Захаріяш Л.П. Вплив образу підприємця на професійне самовизначення старшокласників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05. «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / Л.П. Захаріяш. – К., 2014. – 18 с.
7. Зубіашвілі І.К. Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05. «Соціальна психологія» / І.К. Зубіашвілі. – К., 2009. – 20 с.
8. Канеман Д. Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения / Д. Канеман, П. Словик, А. Тверски. — Харьков : Гуманитарный центр, 2005. — 632 с.
9. Карамушка Л.М. Ставлення до грошей: вітчизняний та зарубіжний досвід досліджень / Л.М. Карамушка, О.Г. Ходакевич // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2006. – Ч. 17. – С. 81–85.
10. Красилова Ю.В. Психологічні чинники підприємницької активності особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Київський національний університет ім. Тараса Шевченка / Ю.В. Красилова. – К., 2004. – 16 с.
11. Креденцер О.В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торговельного бізнесу : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10. «Організаційна психологія; економічна психологія» / О.В. Креденцер. – К., 2009. – 20 с.
12. Лагодзінська В.І. Рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів / В.І. Лагодзінська // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – Ч. 26. – С. 329–338.
13. Ложкін Г.В. Предмет, методи і міждисциплінарні зв'язки економічної психології / Г.В. Ложкін, О.В. Винославська // Психологічний ресурс простору вищої освіти : зб. наукових праць / за ред. О.В. Винославської. – К. : ВК «КИТ», 2007. – С. 124–138.
14. Максименко С.Д. Економічна психологія і практика господарювання / С.Д. Максименко // Політика і час. – 1992. – № 3. – С. 74–94.
15. Максименко С.Д. Психологія підприємницької діяльності / С.Д. Максименко // Філософська і соціологічна думка. – 1993. – № 5.
16. Максименко С.Д. Економічна психологія: навчальна програма та комплекс діагностичних методик для підготовки економістів, менеджерів та практичних психологів / С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер. – К. : Міленіум, 2004. – 36 с.
17. Максименко С.Д. Про предмет економічної психології та її місце в системі підготовки фахівців в Україні / С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003, частина 11. – С. 3–9.
18. Москаленко В.В. Підприємництво як предмет дослідження економічної психології / В.В. Москаленко // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – Вип. 11. – С. 17–20.
19. М'яленко В.В. Психологічна структура фінансової поведінки молоді / В.В. М'яленко // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина української держави : зб. наук. праць / за заг. ред. М. М. Слюсаревського. – К. : Міленіум, 2007. – Вип. 5–6. – С. 300–308.
20. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. / Ю.Ф. Пачковський. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.
21. Побірченко Н.А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності : автореф. дис. ... докт. психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти Академії педагогічних наук України / Н.А. Побірченко. – К., 2000. – 39 с.
22. Филинкова Е.Б. Социально-психологические характеристики предпринимателей с разным уровнем удовлетворенности предпринимательской деятельностью : дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Е.Б. Филинкова. – М., 2001. – 166 с.
23. Філь О.А. Психологічні характеристики конкурентоздатності безробітних-майбутніх підприємців / О.А. Філь, Л.В. Галаган // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менеджменту освіти АПН України, Асоц. безперерв. освіти дорослих ; [редкол. : О.Л. Ануфрієва та ін.]. – К. : Геопринт, 2009. – Випуск 13. – Ч. 2. – С. 313–320.
24. Хазратова Н.А. Психологія відносин особистості і держави : монографія / Н.А. Хазратова. – Луцьк : РВВ «Вежа», 2004. – 276 с.
25. Худякова Н.Ю. Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10. «Організаційна психологія; економічна психологія» / Н.Ю. Худякова. – К., 2008. – 20 с.
26. «A boat trip through economic change...» : Proceedings of the IAREP/SABE/ ICABEEP 2010 Conference Cologne / eds. : D. Fetchenhauer, J. Pradel, E. Hoelzl (Cologne, 2010). – 351 p.
27. Abstracts of IAREP-SABE Conference (5–8 July 2006, Paris, France) (Abstract CD-ROM).
28. Abstracts of Xth European Congress of Psychology. Prague, Czech. Republic, 3–6 July 2007. (Abstract, CD-ROM).

29. Hoelzl, E. Credit use: Psychological perspectives on a multifaceted phenomenon. / Hoelzl, E., Kamleitner, B., & Kirchler, E. // *International Journal of Psychology*. – 2012. – № 47(1). – P. 1–27.
30. Leiser, D. Psychological construal of economic behavior / Leiser, D., Azar, O. H., & Hadar, L. // *Journal of Economic Psychology*. – 2008. – № 29(5). – P. 762–776.
31. Leiser, D. Lay understanding of macroeconomic causation: the good-begets-good heuristic / D Leiser // *Applied Psychology*. – 2009. – № 58(3). – P. 370–384.

References

1. Dejneka O.S. Jekonomicheskaja psihologija: social'no-politicheskie problemy / O.S. Dejneka. – SPb. : Izd-vo S.-Peterburg. un-ta, 1999. – 240 s.
2. Drozdova Ju.V. Psihologichni osoblivosti profesijnogo samoviznachennja majbutnih fahivciv torgovelnogo pidpriemnictva : avtoref. dis. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psihol. nauk : spec. 19.00.10. «Organizacijna psihologija; ekonomichna psihologija» / Ju.V. Drozdova. – K., 2015. – 20 s.
3. Ekonomichna socializacija molodi: social'no-psihologichnij aspekt [Tekst] / [zag. red. Moskalenko V.V.]. – K., 2008. – 250 s.
4. Zhiljajeva S.O. Psihologichna gotovnist' menedzheriv bagatorivnevego mrezevego marketingu do roboti z klientami / S.O. Zhiljajeva // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1: Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Institut psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini, 2005, chastina 16. – S. 10–20.
5. Zhuravlev A.L. Rossijskie predprinimateli v sovremennoj social'noj strukture / A.L. Zhuravlev, V.P. Poznjakov // Sociologicheskie issledovanija. – 1994. – № 5. – S. 61–68.
6. Zaharijash L.P. Vpliv obrazu pidprijemcja na profesijne samoviznachennja starshoklasnikiv : avtoref. dis. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psihol. nauk : spec. 19.00.05. «Social'na psihologija; psihologija social'noji roboti» / L.P. Zaharijash. – K., 2014. – 18 s.
7. Zubiashvili I.K. Stavlennja do groshej jak faktor ekonomichnoji socializaciji starshoklasnikiv : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk : spec. 19.00.05. «Social'na psihologija» / I.K. Zubiashvili. – K., 2009. – 20 s.
8. Kaneman D. Prinjatje reshenij v neopredelennosti: Pravila i predubezhdenija / D. Kaneman, P. Slovik, A. Tverski. – Har'kov : Gumanitarnyj centr, 2005. – 632 s.
9. Karamushka L.M. Stavlennja do groshej: vitchiznjaniy ta zarubizhnij dosvid doslidzhen' / L.M. Karamushka, O.G. Hodakevich // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1: Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Institut psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini, 2006. – Ch. 17. – S. 81–85.
10. Krasilova Ju.V. Psihologichni chinniki pidprijemnic'koji aktivnosti osobivosti : avtoref. dis. ... kand. psih. nauk : 19.00.01 / Kiivs'kij nacional'nij universitet im. Tarasa Shevchenka / Ju.V. Krasilova. – K., 2004. – 16 s.
11. Kredencer O.V. Psihologichni umovi pidgotovki pidprijemciv do profesijnoi dijalnosti u sferi torgivelnogo biznesu : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk : spec. 19.00.10. «Organizacijna psihologija; ekonomichna psihologija» / O.V. Kredencer. – K., 2009. – 20 s.
12. Lagodzins'ka V.I. Riven' rozvitku kognitivnogo komponenta psihologichnoi gotovnosti pidprijemciv do vedennja dilovih peregovoriv / V.I. Lagodzins'ka // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Vid-vo «A.S.K.», 2010. – Ch. 26. – S. 329–338.
13. Lozhkin G.V. Predmet, metodi i mizhdisciplinarijnzv'jazki ekonomichnoji psihologiji / G.V. Lozhkin, O.V. Vinoslavs'ka // Psihologichnij resurs prostoru vishhoji osviti : zb. naukovih prac' / za red. O.V. Vinoslavs'koji. – K. : VK «KIT», 2007. – S. 124–138.
14. Maksimenko S.D. Ekonomichna psihologija i praktika gospodarjuvannja / S.D. Maksimenko // Politika i chas. – 1992. – № 3. – S. 74–94.
15. Maksimenko S.D. Psihologija pidprijemnic'koji dijalnosti / S.D. Maksimenko // Filososfs'ka i sociologichna dumka. – 1993. – № 5.
16. Maksimenko S.D. Ekonomichna psihologija: navchal'na programa ta kompleks diagnostichnih metodik dlja pidgotovki ekonomistiv, menedzheriv ta praktichnih psihologiv / S.D. Maksimenko, L.M. Karamushka, O.V. Kredencer. – K. : Milenium, 2004. – 36 s.
17. Maksimenko S.D. Pro predmet ekonomichnoji psihologiji ta jiji misce v sistemi pidgotovki fahivciv v Ukraini / S.D. Maksimenko, L.M. Karamushka, O.V. Kredencer // Aktual'ni problemi psihologiji. Tom 1: Ekonomichna psihologija. Organizacijna psihologija. Social'na psihologija : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Milenium, 2003, chastina 11. – S. 3–9.
18. Moskalenko V.V. Pidprijemnictvo jak predmet doslidzhennja ekonomichnoji psihologiji / V.V. Moskalenko // Aktual'ni problemi psihologiji. Tom 1: Ekonomichna psihologija. Organizacijna psihologija. Social'na psihologija : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Milenium, 2003. – Vip. 11. – S. 17–20.
19. Mjalenko V.V. Psihologichna struktura finansovoji povedinki molodi / V.V. Mjalenko // Problemi politichnoi psihologiji ta jiji rol' u stanovlenni gromadjanina ukrajins'koji derzhavi : zb. nauk. prac' / za zag. red. M. M. Sljusarevs'kogo. – K. : Milenium, 2007. – Vip. 5–6. – S. 300–308.
20. Pachkovs'kij Ju.F. Psihologija pidprijemnictva : navch. posib. / Ju.F. Pachkovs'kij. – K. : Karavela, 2006. – 408 s.
21. Pobirchenko N.A. Formuvannja osobistisnoi gotovnosti uchniv zagal'noosvitn'oji shkoli do pidprijemnic'koji dijalnosti : avtoref. dis. ... dokt. psihol. nauk : 19.00.07 / Institut pedagogiki i psihologiji profesijnoji osviti Akademiji pedagogichnih nauk Ukraini / N.A. Pobirchenko. – K., 2000. – 39 s.
22. Filinkova E.B. Social'no-psihologicheskie karakteristiki predprinimatelej s raznym urovnem udovletvorennosti predprinimatel'skoj dejatel'nost'ju : diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05 / E.B. Filinkova. – M., 2001. – 166 s.
23. Fil' O.A. Psihologichni karakteristiki konkurentozdatnosti bezrobotnih-majbutnih pidprijemciv / O.A. Fil', L.V. Galagan // Visnik pisljadiplomnoji osviti : zb. nauk. prac' / Un-t menedzhmentu osviti APN Ukraini, Asoc. bezpererv. osviti doroslih ; [redkol. : O.L. Anufrijeva ta in.]. – K. : Geoprint, 2009. – Vipusk 13. – Ch. 2. – S. 313–320.
24. Hazratova N.A. Psihologija vidnosin osobivosti i derzhavi : monografija / N.A. Hazratova. – Luc'k : RVV «Vezha», 2004. – 276 s.

25. Hudjakova N.Ju. Psihologichni osoblivosti motivacii pidprijemnic'koї dijal'nosti : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk : spec. 19.00.10. «Organizacijna psihologija; ekonomichna psihologija» / N.Ju. Hudjakova. – K., 2008. – 20 s.
- 26 «A boat trip through economic change...» : Proceedings of the IAREP/SABE/ ICABEEP 2010 Conference Cologne / eds. : D. Fetchenhauer, J. Pradel, E. Hoelzl (Cologne, 2010). – 351 p.
27. Abstracts of IAREP-SABE Conference (5–8 July 2006, Paris, France) (Abstract CD-ROM).
28. Abstracts of Xth European Congress of Psychology. Prague, Czech. Republic, 3–6 July 2007 (Abstract, CD-ROM).
29. Hoelzl, E. Credit use: Psychological perspectives on a multifaceted phenomenon / Hoelzl, E., Kamleitner, B., & Kirchler, E. // International Journal of Psychology. – 2012. – № 47(1). – P. 1–27.
30. Leiser, D. Psychological construal of economic behavior / Leiser, D., Azar, O. H., & Hadar, L. // Journal of Economic Psychology. – 2008. – № 29(5). – P. 762–776.
31. Leiser, D. Lay understanding of macroeconomic causation: the good-begets-good heuristic / D. Leiser // Applied Psychology. – 2009. – № 58(3). – P. 370–384.

Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Івкін В.М. Економічна психологія в Україні: проблеми, тенденції, перспективи. Статтю присвячено аналізу сучасного стану розвитку економічної психології в Україні. Показано провідні вітчизняні школи економічної психології, основні з яких представлені в Інституті психології імені Г.С. Костюка НАПН України. На основі аналізу відомих емпіричних досліджень висвітлено основні проблеми в галузі економічної психології, що розробляються українськими психологами.

Проаналізовано основні проблеми, що досліджуються вітчизняними психологами в галузі економічної психології: на макрорівні – психологічні особливості економічної політики держави, психологія грошей, на мезорівні – психологічний аналіз феноменів «конкуренція» та «конкурентоздатність організації» в різних соціальних сферах, психологічні аспекти діяльності багаторівневого мережевого маркетингу, психологія підприємництва, на мікрорівні – економічна свідомість особистості, економічна соціалізація особистості.

Показано, що серед основних проблем економічної психології, які є майже не дослідженими українськими фахівцями, і, разом із тим, є досить актуальними та соціально значущими, можна назвати наступні: податкова психологія, психологія споживчої поведінки, психологія реклами та маркетингу, психологічні аспекти фінансово-кредитної поведінки та ін.

Ключові слова: економічна психологія; актуальні напрямки розвитку економічної психології.

Information about authors

Максименко Сергій Дмитрович, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Maksymenko, Sergiy Dmytrovych, academician of the NAPS of Ukraine, director, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: instpsy@gmail.com

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

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

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

E-mail: okred@mail.ru

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

Ivkin, Volodymyr Mykolayovych, PhD, associate professor, researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: v-ivkin@mail.ru

Отримано 13 липня 2015 р.
Рецензовано 20 липня 2015 р.
Прийнято 3 серпня 2015 р.

UDC 005.73:373

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Ivkin, V.M.

EFFECTS OF ORGANIZATION-LEVEL AND INDIVIDUAL-LEVEL FACTORS ON ORGANIZATIONAL CULTURE TYPES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Ivkin, V.M. Effects of organization-level and individual-level factors on organizational culture types of educational institutions. The article deals with the distinctive characteristics of organizational cultures of educational organizations. In their empirical investigation the authors analyzed secondary schools' organizational cultures, identified the organization- and individual-level factors that affected the developmental levels of organizational cultures of secondary schools, as well as revealed the relationships between the types of organizational culture and organization-level factors (educational organization's type, organization's work force (number of people employed by the organization), organization's 'age', and organization's location) and individual-level factors (organizational, professional and socio-demographic).

Keywords: educational organizations; organizational culture; organizational culture types; organization-level factors; individual-level factors; educational institution's type.

Карамушка Л.Н., Терещенко К.В., Ивкин В.Н. Влияние факторов организационного и личностного уровня на тип организационной культуры образовательных учреждений. В статье раскрыта специфика организационной культуры образовательных организаций. В ходе эмпирического исследования проанализированы типы организационной культуры общеобразовательных учреждений. Выделены факторы, которые могут влиять на уровень развития типов организационной культуры учреждения: факторы организационного и личностного уровня. Раскрыта связь между типом организационной культуры и факторами организационного уровня («тип образовательной организации», «количество людей, работающих в организации», «время существования организации», «место нахождения организации»), также между типом организационной культуры и факторами личностного уровня (организационно-профессиональными и социально-демографическими факторами).

Ключевые слова: образовательные организации; организационная культура; типы организационной культуры; факторы организационного уровня; факторы личностного уровня; тип учебного заведения.

Introduction. An important way of increasing effectiveness of educational organizations is knowledge and use of the psychological factors and conditions that can facilitate the attainment of educational organizations' objectives and help better satisfy their staff's needs. Organizational culture is one of such important factors.

One of the areas of research on organizational culture of educational organizations, particularly in the context of its development, is the characteristics of different organizational culture types and the factors in their development.

Analysis of the latest research findings and publications. According to the existing approaches found in the relevant literature [4; 5; 8; 11], the most generally **organizational culture** can be defined as a certain hierarchy of values, rules, norms, traditions, ceremonies and rituals adopted by the organization and followed by its members.

Analysis of foreign [4; 5; 10-13] and Ukrainian [1; 2; 6; 9] sources suggests that the nature and structure of organizational culture have been widely represented in modern psychological literature. The most popular **typologies of organizational culture** based on the organizations' characteristics and their management systems [8] were developed, among others, K. Cameron and R. Quinn [12], W. Ouchi [7] and Ch. Handy [10].

Given the nature of educational institutions, including secondary schools, whose main objective is promotion of personality development, the most widely used and productive organizational culture typology seems to be the one proposed by Ch. Handy [10]. According to Ch. Handy there are **four types of organizational culture** [10]:

– *Role culture* - characterized by a high degree of formalisation and standardisation; the work of the functional areas and the interactions between them are controlled by rules and procedures defining the job, the authority that goes with it, the mode of communication and the settlement of disputes;

– *Task culture* - based on freedom of actions to achieve the goals and the distribution of power according to employees' professionalism, work performance and available resources, etc.);

– *Power culture* - characterized by the priority of managers' individual decisions, centralized control of resources, high work behavior regulation, etc.;

– *Person culture* - typically has the weakest control over and limitations of employees' rights and freedoms, shows respect for individuals and their rights to take the initiative and be creative, etc.

It should be noted that the importance of this typology is due to the fact that it takes into account two main vectors of educational organizations' life related to both professional activities and interpersonal interactions of educators.

However, equally important is studying the factors that play the role in the development of organizational culture, including those that, according to our classification [8], are at the organization level and the individual level. The organization-level factors in organizational culture can be divided, in our view, into two main groups: a) external factors (relevant to the formal functional characteristics of organizations, eg. structural, organizational, territorial and organizational characteristics); b) internal factors (related to organizations' psychological characteristics, e.g. the level of organizational development, organizations' creativity, etc). The individual-level factors include employees' organizational, professional and socio-demographic characteristics. Although some of these factors have been covered in the literature, in particular referring to educational organizations [1; 6; 9], most of them need further study.

Due to the importance of the above-discussed problem and lack of its investigation, the **aim** of our inquiry was defined as finding out the levels of organizational culture types of educational institutions and the relationships between the types of educational institutions' organizational culture and the organization-level and individual-level factors.

Discussion and results. To study the types of organizational culture we used *Charles Handy Types of organizational culture* [10]. This instrument allowed to analyze the following types of organizational culture: the power culture, role culture, task culture and person culture.

The investigation was done on the sample of 475 secondary school principals and teachers from traditional and innovative secondary schools in Kyiv region.

The investigation was done in 2014 under the 'Psychological Determinants of Organizational Culture' research project carried out by the laboratory of organizational psychology at G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences (NAPS) of Ukraine in 2013-2015 and supervised by prof. L.M. Karamushka.

The first phase of the investigation dealt with finding out the types of organizational culture of educational organizations.

As seen from Table 1, the most developed (the highest level) organizational culture was the role culture (41.6%), followed by the task culture (29.6%), power culture (19.9%) and person culture (19.7%).

Table 1

Levels of development of educational organization culture types (%)

Organizational culture types	Levels of development of organizational culture types		
	Low	Average	High
Power culture	30.8	49.3	19.9
Role culture	21.5	36.9	41.6
Task culture	29.9	40.5	29.6
Person culture	38.5	41.8	19.7

These findings show that the role culture, being a conservative type of organizational culture according to the used classification [3], prevails in educational organizations. However it seems positive that the power culture (another conservative organizational culture type) is less developed in Ukrainian educational organizations. Thus it can be concluded that among the conservative educational organization cultures prevail functional rather than authoritarian cultures which also can be viewed positive.

The obtained results suggest that the progressive organizational cultures (task culture and person culture) are poorly represented in Ukrainian educational organizations. Hence, to be more efficient educational organizations should focus on the development of the progressive types of organizational culture.

In the **second phase** of the study we analyzed the links between the types of organizational culture and the organization-level factors (educational organization's type, organization's work force, organization's age, organization's location).

As shown in Table 2, there were positive correlations between the levels of task culture and person culture and the educational organizations' types ($p < 0.01 - 0.05$). Thus, high levels of tasks culture and person culture were more typical of innovative educational institutions rather than traditional ones. These data are consistent with the ideas of L.M. Karamushka and A.M. Shevchenko [3] that task culture and person culture

represent progressive cultures, since they promote the development of both educational organization's staff and the educational organization as a whole.

Table 2

Correlations between organization culture types and organization-level factors (*r*)

Organization-level factors	Organization culture types			
	Power culture	Role culture	Task culture	Person culture
Educational organization's type	0.045	-0.001	<u>0.141*</u>	<u>0.219**</u>
Educational organization's work force	<u>0.139*</u>	0.114	-0.077	-0.057
Educational organization's age	-0.051	0.003	0.022	-0.065
Educational organization's location	0.095	0.012	-0.080	-0.063

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

There were positive correlations between the levels of power culture and the educational organizations' work force ($p < 0.05$). Besides, a positive tendency ($p < 0.07$) was found between the levels of role culture and the educational organizations' work force (Table 2). Thus, power culture and role culture referred to by L.M. Karamushka and A.M. Shevchenko [3] as conservative types of educational organizations' culture were more typical of educational organizations with large numbers of employees. Perhaps this can be explained by the fact that large organizations are less flexible and more difficult to make changes in.

It should be noted that no links were found between the types of organizational culture and such organization-level factors as educational organizations' age and educational organizations' location. In other words, these factors did not significantly affect the educational organizations' cultures.

The **third phase** of the study analyzed the relationships between the types of organizational culture and the individual-level factors: organizational-professional factors (respondents' position, level of education, type of education, total length of service, positional length of service, qualification category, and title) and socio-demographic factors (respondents' age, gender and marital status).

As for the organizational-professional factors, as can be seen from Table 3, there were positive correlations between the levels of task culture and the respondents' positions ($p < 0.05$): the higher the respondents' positions, the more developed was task culture. Positive correlations were also found between the levels of person culture and the respondents' positions ($p < 0.01$): those with more pronounced person culture were holding higher positions. Thus, according to our findings, educational organizations' management was more focused on progressive, as defined by L.M. Karamushka and A.M. Shevchenko [3], types of organizational culture than rank-and-file workers.

Table 3

Correlations between organizational culture types and individual-level factors (organizational-professional) (*r*)

Organizational-professional factors	Organizational culture types			
	Power culture	Role culture	Task culture	Person culture
Position	0.071	0.033	<u>0.125*</u>	<u>0.165**</u>
Level of education	-0.036	-0.039	-0.069	-0.041
Type of education	0.007	-0.024	0.031	0.035
Total length of service	-0.017	0.000	0.035	0.040
Positional length of service	-0.038	-0.009	0.000	0.090
Qualification category	-0.094	-0.073	0.069	0.027
Title	-0.020	0.024	-0.072	-0.088

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

The study found no significant links between organizational culture types and such organizational and professional factors as respondents' level of education, type of education, the total length of service, positional length of service, qualification category, and title.

Analysis of the associations between the organizational culture types and socio-demographic factors found negative correlations between the levels of power culture and the respondents' gender ($p < 0.01$): men were more focused on power culture than women (Table 4). On the other hand, there were negative correlations between the levels of role culture and the respondents' gender ($p < 0.05$): males were shown to be more role culture oriented than females. Thus, men were more inclined to 'hard' types of organizational culture, being, according to L.M. Karamushka and A.M. Shevchenko [3], the conservative cultures.

Table 4

Correlations between organizational culture types and individual-level factors (socio-demographic) (r)

Socio-demographic factors	Organizational culture types			
	Power culture	Role culture	Task culture	Person culture
Age	-0.029	-0.054	0.042	0.044
Gender	-0.165**	-0.145*	0.078	-0.003
Marital status	-0.040	-0.067	0.025	0.056

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

However, the investigation did not find any significant associations between the organizational culture types and the levels of individual-level factors such as the respondents' age and marital status, which suggests that these factors are not essential for the formation of organizational culture of educational institutions.

Conclusions:

1. The conservative type of organizational culture (role culture) prevailed in educational organizations whereas the progressive type of organizational culture (person culture) was poorly represented in educational organizations.

2. Such progressive types of organizational culture as task culture and person culture were more typical of the innovative educational institutions rather than traditional.

3. The conservative types of organizational culture such as power culture and role culture were more developed in educational institutions with large numbers of employees rather than in educational institutions with a small numbers of employees.

4. The analysis of associations between the types of organizational culture and the respondents' organizational-professional characteristics showed that the higher the position of the respondents, the more they focused on task and person cultures.

5. Analysis of the relationships between the types of organizational culture and the respondents' socio-demographic characteristics showed that men more than women, focused on such 'hard' types of organizational culture as power culture and role culture.

6. The obtained results may be helpful in the practice of educational organizations to promote the development of the progressive types of organizational culture.

Our **follow-up** research may focus on the analysis of the joint impacts of several factors on the types of organizational culture of educational organizations.

References

1. Іщук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психологічних наук ; спец. : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О. В. Іщук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К. ; Львів : Край, 2010. – 212 с.
3. Карамушка Л.М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ДонДТУ, 2014. – Т. 1. – Вип. 40. – С. 15–20.

4. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / С.А. Липатов // Организационная психология : хрестоматия / [сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипнюка]. – СПб. : Питер, 2000. – С. 432–443.
5. Марасанов Г.И. Организационная культура – теоретическая абстракция или существенный фактор развития организации? / Г.И. Марасанов // Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. – М. : Когито-Центр, 2009. – С. 156–218.
6. Мітїчкіна О. О. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури студентів вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / О. О. Мітїчкіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
7. Оучи У. Методы организации производства. Японско-американские подходы ; [пер. с англ.] / У. Оучи. – М. : Прогресс, 1984. – 217 с.
8. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
9. Серкіс Ж.В. Технологія формування і розвитку організаційної культури закладу середньої освіти // Актуальні проблеми психології. Том I : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Ч. 6. – С. 140–145.
10. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; [пер. с англ. / под ред. Т.Ю. Ковалевой.]. – [3-е изд.]. – СПб. : Питер, 2007. – 336 с.
12. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.
13. Hofstede, G. Culture's Consequences : Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organisations Across Nations / G. Hofstede. – [2-nd ed.]. – Thousand Oaks, CA : Sage, 2001. – 596 p.

References

1. Ishhuk O. V. Organizacijna kul'tura vishhogo navchal'nogo zakladu jak chinnik stanovlennja profesijnogi identichnosti studentiv : avtoref. ... kand. psihologichnih nauk ; spec. : 19.00.10 – organizacijna psihologija; ekonomichna psihologija / O. V. Ishhuk. – K. : In-t psihologii imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukraini, 2013. – 20 s.
2. Karamushka L.M. Psihologija organizacijnoji kul'turi (na materialii promislovih pidprijemstv) : navch. posib. / L.M. Karamushka, I.I. Snjadanko. – K. ; L'viv : Kraj, 2010. – 212 s.
3. Karamushka L.M. «Progresivni» ta «konservativni» tipi organizacijnoji kul'turi: porivnjal'nij analiz organizacijnoji kul'turi zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemi psihologii : Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. - Alchev'sk : DonDTU, 2014. – T. 1. – Vip. 40. – S. 15–20.
4. Lipatov S.A. Organizacijnaja kul'tura: konceptual'nye modeli i metody diagnostiki / S.A. Lipatov // Organizacijnaja psihologija : hrestomatija / [sost. i obshh. red. L.V. Vinokurova, I.I. Skripnjuka]. – SPb. : Piter, 2000. – S. 432–443.
5. Marasanov G.I. Organizacijnaja kul'tura – teoreticheskaja abstrakcija ili sushhestvennyj faktor razvitija organizacii? / G.I. Marasanov // Marasanov G.I. Psihologija v organizacijnom konsul'tirovanii. – M. : Kogito-Centr, 2009. – S. 156–218.
6. Mitichkina O. O. Social'no-psihologichni chinniki formuvannja organizacijnoji kul'turi studentiv vishhij navchal'nih zakladiv : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05 – social'na psihologija; psihologija social'noji roboti / O. O. Mitichkina ; Shidnoukr. nac. un-t im. V. Dalja. – Lugans'k, 2012. – 20 s.
7. Ouchi U. Metody organizacii proizvodstva. Japonsko-amerikanske podhody ; [per. s angl.] / U. Ouchi. – M. : Progress, 1984. – 217 s.
8. Psihologichni determinanti rozvitku organizacijnoji kul'turi : monografija / L.M. Karamushka, O.V. Kredencer, K.V. Tereshhenko [ta in.] ; za red. L.M. Karamushki. – K. : Pedagogichna dumka, 2015. – 288 s. [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
9. Serkis Zh. V. Tehnologija formuvannja i rozvitku organizacijnoji kul'turi zakladu sredn'oi osviti // Aktual'ni problemi psihologii. Tom I : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. : Institut psihologii im. G. S. Kostjuka APN Ukraini, 2002. – Ch. 6. – S. 140–145.
10. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 s.
11. Shejn Je. Organizacijnaja kul'tura i liderstvo / Je. Shejn ; [per. s angl. / pod red. T.Ju. Kovalevoj.]. – [3-e izd.]. – SPb. : Piter, 2007. – 336 c.
12. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.
13. Hofstede, G. Culture's Consequences : Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organisations Across Nations / G. Hofstede. – [2-nd ed.]. – Thousand Oaks, CA : Sage, 2001. – 596 p.

Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Івкін В.М. Вплив чинників організаційного та особистісного рівня на тип організаційної культури закладів освіти. У статті розкрито специфіку організаційної культури освітніх організацій. У ході емпіричного дослідження проаналізовано типи організаційної культури загальноосвітніх закладів. Констатовано переважання в освітніх організаціях «консервативного» типу організаційної культури (культури «ролей») і недостатню представленість «прогресивного» типу організаційної культури (культури «особистості»).

Виокремлено чинники, які можуть впливати на рівень розвитку типів організаційної культури закладу: чинники організаційного та особистісного рівня. Розкрито зв'язок між типом організаційної культури та чинниками організаційного рівня («тип освітньої організації»; «кількість людей, які працюють в організації»; «час існування організації»; «місце розташування організації»), також між типом організаційної культури та чинниками особистісного рівня (організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками). Виявлено,

що такі «прогресивні» типи організаційної культури, як культури «завдань» та «особистості», більш характерні для інноваційних навчальних закладів, ніж для традиційних. Встановлено, що «консервативні» типи організаційної культури, такі як культури «влади» та «ролей», більше виражені в навчальних закладах з великою кількістю працівників, ніж у навчальних закладах з малою кількістю працівників.

Дослідження зв'язку між типами організаційної культури та організаційно-професійними чинниками виявило, що чим вищу посаду займають респонденти, тим більше вони орієнтовані на культури «завдань» та «особистості». Аналіз зв'язку між типами організаційної культури та соціально-демографічними чинниками показав, що чоловіки більше, ніж жінки, орієнтовані на такі «жорсткі» типи організаційної культури, як культури «влади» та «ролей».

Ключові слова: освітні організації; організаційна культура; типи організаційної культури; чинники організаційного рівня; чинники особистісного рівня; тип навчального закладу.

Information about authors

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

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

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

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

E-mail: kirteres@mail.ru

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

Ivkin, Volodymyr Mykolaiovych, PhD, associate professor, researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: v-ivkin@mail.ru

Отримано 10 вересня 2015 р.
Рецензовано 17 вересня 2015 р.
Прийнято 21 вересня 2015 р.

УДК 37.091.113:005.322

Брюховецька О. В.

ОСОБЛИВОСТІ СФОРМОВАНOSTI ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Брюховецька О.В. *Особливості сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.* У статті представлено зміст і структуру професійної толерантності керівника загальноосвітнього навчального закладу, яка містить три взаємопов'язані компоненти, такі як: власне управлінська толерантність, толерантність до взаємодії в педагогічному колективі, ауто толерантність.

Представлено результати емпіричного дослідження рівня сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів і її компонентів. За результатами дослідження констатовано недостатній рівень сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів і її компонентів. Зроблено висновок про необхідність розвитку професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в системі післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: професійна толерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу, власне управлінська толерантність, толерантність до взаємодії в педагогічному колективі, ауто толерантність.

Брюховецкая А.В. *Особенности сформированности профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений.* В статье представлены содержание и структура профессиональной толерантности руководителя общеобразовательного учебного заведения, которая содержит

три взаємозв'язаних компоненти, такі як: власне управленческа толерантність, толерантність к взаємодію в педагогическом коллективе, ауто толерантність.

Представлены результаты эмпирического исследования уровня сформированности профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений и ее компонентов. По результатам исследования констатирован недостаточный уровень сформированности профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений и ее компонентов. Сделан вывод о необходимости развития профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений в системе последипломного педагогического образования.

Ключевые слова: *професійна толерантність керівника общеобразовательного учебного заведения, власне управленческа толерантність, толерантність к взаємодію в педагогическом коллективе, ауто толерантність.*

Постановка проблеми. Зміна парадигми освіти, нові підходи до визначення її цілей і змісту, обумовлені змінами, що відбуваються в політичному, економічному і соціальному житті України, активізували пошук нових ідей щодо переосмислення принципів управління системою середньої освіти. Значна роль у цьому належить *керівникам загальноосвітніх навчальних закладів*, оскільки тільки керівник високої професійної культури, знаючий, освічений спеціаліст, у якому вдало поєднані *професійно важливі якості*, може успішно розв'язувати в школі актуальні проблеми сьогодення.

Проте, аналіз практики довів, що загально визнані професійно важливі якості працівників не завжди відповідають досить жорстким вимогам, які сучасність висуває до керівників. Ці результати узгоджуються з дослідженням О. Бондарчук [1], яка зазначає, що управління освітньою організацією може утруднюватися через недостатній рівень сформованості у керівників певних професійно важливих якостей, зокрема, *професійної толерантності*. Відповідно актуальним виступає дослідження *особливостей сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів та її компонентів*.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід зазначити, що у працях психологів є прямі або непрямі згадки про *професійну толерантність* (Г. Андрєєва, Г. Бардер, С. Бондирєва, Р. Ділтс, І. Дубровіна, І. Зимня, Р. Кочюнас, А. Маркова, Л. Мітіна, Р. Немов, А. Прихожан, К. Роджерс, О. Радченко, А. Темницький, Р. Торосян, Т. Шаньшєрова, Л. Шнейдер та ін.); про можливі контексти її прояву і розвитку (О. Асмолов, Г. Солдатова). А. Демчук, Ю. Ірхіна, Л. Коржакова, Ю. Макаров, О. Мороз, Ю. Поварьонков, С. Толстіков, Т. Третьякова, О. Шаюк звернули увагу на особливості професійної толерантності представників педагогічної сфери. Отже, можна зробити висновок про відсутність єдиного загальноприйнятого розуміння поняття *професійної толерантності*.

У контексті нашого дослідження, розглядаючи *професійну толерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу* як інтегральну професійно важливу якість особистості, вважаємо, що її варто розглядати у двох формах – *зовнішній* (стійкість до несприятливих зовнішніх і внутрішніх чинників управлінської діяльності) і *внутрішній* (характеристика керівника, який визнає своє Я, приймає себе таким, яким є, аналізує свої слова і вчинки, робить висновки зі своїх помилок, здатен вийти в позицію рефлексії щодо власних цінностей і установок).

Професійна толерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу складається з *трьох взаємопов'язаних компонентів*:

1. *Власне управлінська толерантність* – комплекс професійно важливих якостей особистості, який протиставляється стереотипності, категоричності та авторитаризму в управлінській діяльності і виражається у здатності керівника протистояти невизначеності, ризику, успішно адаптуватися до змін у професійній діяльності, справлятися з професійними труднощами і стресами, зберігаючи внутрішню стійкість.

До *складових власне управлінської толерантності*, на наш погляд, слід віднести: толерантність до невизначеності в управлінській діяльності; толерантність до змін в управлінській діяльності; толерантність до професійних стресів.

2. *Толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу* – комплекс професійно важливих якостей керівника, який характеризується прагненням досягти розуміння з іншими, здатністю керівника позитивно реагувати на соціальні відмінності, на співробітників, незалежно від їхнього соціального статусу, повагою їхньої думки, емпатією, доброзичливістю у взаєминах з ними, конструктивним спілкуванням, лояльності в оцінці вчинків і поведінки інших, безконфліктною участю у будь-якій комунікації, ставленням до професії як способу самореалізації. Це свого роду розуміння природності і неминучості відмінностей між людьми, активне прийняття різноманіття, результатом якого стає безконфліктна участь у будь-якій комунікації, взаєморозуміння і

узгодження самих різних мотивів, установок, орієнтацій, включаючи допомогу, сприяння, співпрацю, роз'яснення і діалог.

До складових *толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу*, на наш погляд, слід віднести: соціальну толерантність; етнічну толерантність; прийняття інших; комунікативну толерантність; управлінську емпатію; толерантний стиль керівництва; гнучкість поведінки в різних управлінських ситуаціях; конфліктологічну толерантність.

3. *Ауто толерантність* – комплекс професійно важливих якостей особистості, що виявляється у прийнятті себе, автентичності, соціальному інтересі, адекватній самооцінці, що передбачає упевненість в собі, адекватнішу оцінку реальності, відповідальніше ставлення до власного життя, здатність аналізувати свої слова і вчинки, робити висновки зі своїх помилок. (толерантність до себе як до освітянина та керівника).

До складових *ауто толерантності*, на наш погляд, можна віднести: прийняття себе (позитивне ставлення до себе, значущість ролі керівника, значущість професійної толерантності для керівника); адекватну самооцінку; асертивність; рефлексивність; самоконтроль.

Мета статті – визначити особливості сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів і її компонентів (власне управлінської толерантності, толерантності до взаємодії в педагогічному колективі, ауто толерантності).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження особливостей сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів і її компонентів були використані такі *методи дослідження*:

- для дослідження рівня сформованості *власне управлінської толерантності* (методика «Виявлення толерантності (терпимості) до невизначеності» (С. Баднер) [6]; опитувальник «Як ви ставитеся до змін?» (К. Фрайлінгер, І. Фішер) [9]; методика «Стійкість до стресу» [2]);
- для дослідження рівня сформованості *толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу* (методика «Індекс толерантності» (Г. У. Солдатова, О. О. Кравцова, О. Є. Хухлаєв, Л. О. Шайгерова) [6]; методика «Визначення стилю взаємодії під час спілкування» [7]; методика «Діагностика загальної комунікативної толерантності» (В. В. Бойко) [7]; методика «Ваші емпатійні здібності» (В. В. Бойко) [7]; методика «Оцінка стилю керівництва» (О. В. Козловська, А. Й. Романюк, В. І. Урунський) [2]; методика «Самоактуалізаційний тест (САТ)» (Шкала гнучкості поведінки) [3]; тест «Оцінка рівня конфліктності особистості» [3]);
- для дослідження рівня сформованості *ауто толерантності* («Опитувальник самоставлення» (С. Р. Пантисєва – В. В. Століна) [8]; методика «Хто я? Який я керівник?» (модифікація автора); методика «Визначення рівня рефлексивності» (А. В. Карпова) [4]; тест «Рівень самооцінки» [7]; методика «Визначення рівня асертивності» [8]; методика «Оцінка самоконтролю у спілкування» (М. Снайдера) [2]);
- статистично-математичні методи опрацювання даних з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

Вибірку досліджуваних склали 962 керівники загальноосвітніх навчальних закладів України.

Емпіричне дослідження *особливостей сформованості професійної толерантності* керівників загальноосвітніх навчальних закладів проводилося в декілька етапів.

На першому етапі емпіричного дослідження визначено *рівень сформованості власне управлінської толерантності* керівників (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні сформованості власне управлінської толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Рівні	Кількість досліджуваних (у %)
Низький рівень	21,4
Середній рівень	72,0
Високий рівень	6,6

Як показують дані табл. 1, переважна більшість досліджуваних керівників має низький (21,4%) і середній (72,0%) рівень сформованості власне управлінської толерантності, що породжує у керівників стреси, емоційне вигорання, різні форми професійної деформації. І лише у 6,6% респондентів виявлений високий рівень власне управлінської толерантності. Поза сумнівом, власне управлінська толерантність

повинна формуватися у керівника як здатність і вміння знімати професійну напруженість, як здатність до переключення або відключення від ситуації в потрібний момент.

Більш детальний аналіз отриманих результатів дозволив визначити *рівні сформованості складових власне управлінської толерантності* керівників: толерантності до невизначеності в управлінській діяльності, толерантності до змін в управлінській діяльності, толерантності до професійних стресів (табл. 2).

Таблиця 1

Рівні сформованості складових власне управлінської толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Складові власне управлінської толерантності	Рівні сформованості складових (кількість досліджуваних, у %)		
	<i>низький</i>	<i>середній</i>	<i>високий</i>
Толерантність до невизначеності в управлінській діяльності	64,8	29,6	5,6
Толерантність до змін в управлінській діяльності	20,7	41,5	37,8
Толерантність до професійних стресів	13,2	65,1	21,7

Як випливає з табл. 1, переважна кількість досліджуваних керівників має низький (64,8%) і середній (29,6%) рівень толерантності до невизначеності. Високий рівень толерантності до невизначеності виявлений лише у 5,6% досліджуваних керівників. Для таких керівників характерним є: пошук ситуацій невизначеності; почуття комфорту у момент перебування в ситуаціях невизначеності; сприйняття невизначених ситуацій як бажаних; здатність приймати конфлікт і напругу, які виникають в ситуації двоїстості; протистояти незв'язаності і протиріччю інформації; здатність витримувати напругу кризових, проблемних ситуацій; сприйняття нових, незнайомих, ризикованих ситуацій як стимулюючих.

Керівники, які не володіють толерантністю до невизначеності, виявляються нездібними до змін. На жаль, більшість досліджуваних керівників має низький (20,7%) і середній (41,5%) рівень толерантності до змін. У 37,8% респондентів виявлено високий рівень толерантності до змін, що характеризується усвідомленням необхідності і готовністю до проведення змін; ставленням до змін як до процесу, який розгортається в часі, а не як до події, яка може статися, а може і не статися; розумінням того, що зміни коштують дорого, що рано чи пізно доведеться платити або за те, щоб отримати, або за те, щоб не отримати бажане; усвідомленням того, що дискомфорт невизначеності є природною і неминучою реакцією на зміни.

Керівники повинні зрозуміти та прийняти те, що серйозні зміни – це невід’ємна частина життя, і тільки від сприйняття цих змін залежить, чи стануть вони стресовими для керівників. Виявилось, що переважна більшість досліджуваних керівників має низький (13,2%) і середній (65,1%) рівень толерантності до професійних стресів. Високий рівень толерантності до професійних стресів виявлений у 21,7% досліджуваних керівників. Для таких керівників характерним є: позитивність і раціональність мислення; вміння підтримувати спокійний стан, стримані управлінські стосунки і спокійну обстановку в умовах стресу; самокритичність, позитивне ставлення до критики; вміння в поведінці концентруватися на головному.

На наступному етапі нашого дослідження визначено *рівні сформованості толерантності до взаємодії із суб’єктами навчально-виховного процесу* керівників (табл. 3).

Таблиця 3

Рівні сформованості толерантності до взаємодії із суб’єктами навчально-виховного процесу керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Рівні	Кількість досліджуваних (у %)
Низький рівень	28,0
Середній рівень	61,9
Високий рівень	10,2

Як бачимо з табл. 3, загалом рівень толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу досліджуваних керівників виявився недостатнім. Переважна більшість досліджуваних керівників має низький (28,0%) і середній (61,9%) рівень толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, що породжує у керівників неповагу, неприйняття, нетерпимість до існування інших, відмінних від власних, думок, позицій, що виражається в нетерпимості до них аж до прямої агресії. І лише у 10,2% респондентів виявлений високий рівень толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу. Для таких керівників характерним є: повага, уважне ставлення, індивідуальний підхід до всіх суб'єктів навчально-виховного процесу; прийняття чужої точки зору, виваженість у прийнятті рішень, перейняття на себе відповідальності за результати роботи свого колективу і за самих співробітників; координація їх дій, при цьому підтримуючи в них ініціативу і ентузіазм; створення такої атмосфери і згуртованості, коли співробітники є ще і одностайними; підтримка ефективної комунікації в колективі; керування своїми емоціями і абстрагування від особистих симпатій/антипатій.

Більш детальний аналіз отриманих результатів дозволив визначити *рівні сформованості складових толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу*: соціальної толерантності; етнічної толерантності; прийнятті інших; комунікативної толерантності; управлінської емпатії; толерантного стилю керівництва; гнучкості поведінки в різних управлінських ситуаціях; конфліктологічної толерантності (табл. 4).

Таблиця 4

Рівні сформованості складових толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Складові толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу	Рівні сформованості складових (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
соціальна толерантність	23,5	59,0	17,5
етнічна толерантність	32,1	36,5	31,4
прийняття інших	31,7	36,0	32,3
комунікативна толерантність	29,6	39,6	30,8
управлінська емпатія	34,5	31,8	33,8
толерантний стиль керівництва	18,5	73,9	7,6
гнучкість поведінки в різних управлінських ситуаціях	29,6	39,9	30,5
конфліктологічна толерантність	30,9	34,5	34,6

Отримані дані показують, що більшість досліджуваних керівників має низький (23,5%) і середній (59,0%) рівень соціальної толерантності. 17,5% досліджуваних мають високий рівень соціальної толерантності і характеризуються чуйністю, мудрістю, неупередженістю, здатністю приймати і себе і оточуючих людей такими, які вони є, при цьому зовсім не відмовляючись від власної позиції, але і не нав'язуючи її партнерам.

Криза в нашій країні показала, що однією з самих уразливих сфер людських відносин в полікультурному суспільстві, що трансформується, є сфера стосунків між різними етнічними групами. Виявилось, що більшість досліджуваних керівників має низький (32,1%) і середній (35,6%) рівень етнічної толерантності. Третина досліджуваних (31,4%) мають високий рівень етнічної толерантності, що характеризується шанобливим, неворожим ставленням керівника до представників інших етнічних груп і виражається в терпимості до осіб протилежних поглядів, переконань, культурних традицій і здатністю долати протиріччя в стосунках шляхом розумних дій, заснованих на внутрішньому переконанні в необхідності взаємних поступок.

Готовність керівника до взаємодії і первинна орієнтація на цінність кожної людини виражається у *прийнятті інших*. Виявилось, що більшість досліджуваних керівників має низький (31,7%) і середній (36,0%) рівень прийняття інших. Високий рівень прийняття інших мають лише 32,3% респондентів, що характеризується безумовним прийняттям іншого як автономної самостійної особистості, що має власну позицію, свої власні цінності і цілі; здатністю до теплих, доброзичливих соціальних стосунків; реалістичним сприйняттям, умінням покладатися на свій досвід, розум і почуття; здатністю брати на себе відповідальність, глибоке розуміння життя, цілісна життєва філософія.

Для керівника важливо узяти правильний тон у спілкуванні, легко і швидко вийти в діловий і психологічний контакт з людьми. На жаль, більшість досліджуваних керівників має низький (29,6 %) і середній (39,6 %) рівень комунікативної толерантності. Третина респондентів (30,9 %) респондентів мають високий рівень комунікативної толерантності, що характеризується відкритістю, довірою, контактністю, прагненням до спілкування; високою культурою мовлення, риторичними навичками; умінням точно викладати свої думки, аналізувати і розуміти інші точки зору; умінням слухати і чути співрозмовника; навичками толерантної суперечки в умовах плюралізму думок, умінням цивілізовано критикувати та адекватно використати комунікативні стратегії і тактики при виникненні конфліктного діалогу.

Емоційною складовою толерантності, що має особливе значення завдяки тому, що саме в цьому вимірі управлінської ситуації співрозмовники мають можливість здобути деяку спільність, відновити розрив людських зв'язків, який багато в чому робить людей відокремленими і нетерпимо налаштованими по відношенню одне до одного, є управлінська емпатія. Встановлено, що більшість досліджуваних керівників має низький (34,5%) і середній (31,8%) рівень управлінської емпатійності. 33,8% респондентів мають високий рівень управлінської емпатійності, що проявляється у здатності ототожнювати себе з іншою людиною, подумки ставити себе в психологічну ситуацію іншої людини; володіти вмінням щиро та відверто цікавитись іншими людьми, співпереживати і співчувати іншим; виявляти вибіркочну психологічну пам'ять і спостережливість в процесі вирішення управлінських завдань; виявляти схильність до психологічного аналізу, пояснення поведінки та вчинків власних і інших людей.

У нових економічних умовах, коли колектив стає основою конкурентоспроможності організації, співробітники чекають від керівника освітньої організації толерантного ставлення. Толерантний стиль керівництва є по-справжньому демократичним і тому найбільш оптимальним, він передбачає позитивну самоорганізацію персоналу, в результаті якої стверджуються такі людські якості, як порядність, взаємоповага, цінується істинний професіоналізм, людська гідність, здатність до творчості. На жаль, переважна більшість досліджуваних управлінців має низький (18,5%) і середній (73,9%) рівень толерантного стилю керівництва. І лише 7,6% респондентів мають високий рівень толерантного стилю керівництва, що характеризується відкритістю, працездатністю, впевненістю у своїх силах, послідовністю, чемністю і терпеливістю; орієнтацією на співпрацю, партнерство, підтримку активності і ініціативи підлеглих, справедливою оцінкою їхніх зусиль; тактовністю, конструктивною критикою. Поведінка керівника стає еталоном, на який орієнтуються співробітники, а методи побудови стосунків з підлеглими стають нормами організаційної культури.

Нині ефективну управлінську діяльність пов'язують з наявністю гнучкості поведінки керівника в різних управлінських ситуаціях, яка проявляється в здатності адаптуватися до нових умов і ситуацій, легко і швидко змінювати власну поведінку залежно від обставин, відмовлятися від того образу дій, який перестав бути ефективним. Проте виявляється, що переважна більшість досліджуваних керівників має низький (29,6%) і середній (39,9%) рівень гнучкості поведінки в різних управлінських ситуаціях. 30,5% респондентів мають високий рівень гнучкості поведінки в різних управлінських ситуаціях, що характеризується автономністю поведінки керівника, здатністю мати власну думку, незалежність; відсутністю напруженості і тривожності в поведінці; динамізмом; здатністю легко відмовлятися від невідповідних ситуації способів поведінки, прийомів мислення і емоційного реагування і виробляти або приймати нові, оригінальні підходи до вирішення проблемної управлінської ситуації при незмінних принципах і етичних основах діяльності.

Ефективність поведінки толерантного керівника в конфліктній ситуації значно вища, вона дозволяє спочатку усвідомлено і об'єктивно поставитися до конфлікту, і тільки потім здійснювати обґрунтовані дії. Встановлено, що переважна більшість досліджуваних керівників має низький (30,9%) і середній (34,5%) рівень конфліктологічної толерантності. Третина респондентів (34,6%) мають високий рівень конфліктологічної толерантності, що проявляється у адекватному сприйманні і розумінні природи протиріч та конфліктів між людьми; орієнтації на позитивне, краще в людини; намаганні зрозуміти позицію іншої людини зсередини, униканні насильства та шантажу; готовності долати своє самолюбство, визнавати свої помилки, вибачатися; формуванні у себе і співробітників конструктивного відношення до конфліктів в організації; наявності навичок усунення негативних наслідків конфліктів.

На наступному етапі нашого дослідження визначено *рівні сформованості ауто толерантності* керівників (табл. 5).

Таблиця 5

Рівні сформованості аутотолерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Рівні	Кількість досліджуваних (у %)
Низький рівень	33,4
Середній рівень	51,2
Високий рівень	15,4

Дані табл. 5 показують, що загалом рівень аутотолерантності досліджуваних керівників виявився недостатнім. Переважна більшість досліджуваних керівників має низький (33,4%) і середній (51,2%) рівень аутотолерантності, що породжує в керівників нескромність, хвалькуватість, кар'єризм, гординю, самовпевненість, або безпринципну покору, безпідставну зневагу або знецінювання себе. І лише у 15,4% респондентів виявлений високий рівень аутотолерантності. Для таких керівників характерним є: почуття власної гідності, вимогливість до себе, відповідальність за справу, схильність віддавати всі свої сили колективу, державі.

Більш детальний аналіз отриманих результатів дозволив визначити *рівні сформованості складових аутотолерантності*: прийняття себе; адекватної самооцінки; асертивності; рефлексивності; самоконтролю (табл. 6).

Таблиця 6

Рівні сформованості складових аутотолерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Складові аутотолерантності	Рівні сформованості складових (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
Прийняття себе	41,5	46,8	11,7
Асертивність	35,9	49,7	14,3
Рефлексивність	27,8	43,6	28,6
Самоконтроль	27,6	29,9	42,5

Як випливає з табл. 6, загалом рівень прийняття себе досліджуваних керівників виявився недостатнім. Переважна більшість досліджуваних керівників має низький (41,5%) і середній (46,8%) рівень прийняття себе. Високий рівень прийняття себе виявлено у 11,7% респондентів. Такі керівники знають себе, свої достоїнства і недоліки; орієнтовані на себе, прагнуть до особистої незалежності; критичні до себе; за те, що відбувається беруть відповідальність на себе; мають почуття гумору, здатні посміятися над собою.

«Золотим стандартом» ефективного поведінки керівника в професійній діяльності є *асертивність* – здатність відстоювати себе, впевнено говорити «ні», при цьому шанобливо ставлячись до співрозмовника. Рівень асертивності досліджуваних керівників виявився недостатнім, оскільки більшість досліджуваних керівників має низький (35,9%) і середній (49,7%) рівень асертивності. У 14,3% респондентів виявлено високий рівень асертивної поведінки. Асертивний керівник має яскраво виявлену потребу почувати себе впевнено, не діє на шкоду іншим, поважає чужі права, при цьому з повагою і до самого себе; здатен переконати інших ставитися до себе люб'язно, надати допомогу, домовитися і знайти компромісне вирішення проблеми, вільний від необачних вчинків, властивих неврастенікам.

Провідну роль при реалізації основних управлінських функцій грає рефлексивність, яка дозволяє керівнику повніше усвідомлювати виконувану ним діяльність, точніше оцінювати свою поведінку і ухвалювати правильні рішення. Встановлено, що переважна більшість досліджуваних керівників має низький (27,8%) і середній (43,6%) рівень рефлексивності. У 28,6% респондентів виявлений високий рівень рефлексивності. Для таких керівників характерним є: готовність діяти в ситуаціях з високим ступенем невизначеності; гнучкість у прийнятті рішень; прагнення до реалізації нововведень та інновацій; спрямованість на пошук нових, нестандартних шляхів вирішення професійних задач; здатність усунути стереотипи свого професійного й особистісного досвіду.

Уміння правильно зорієнтуватися в складному управлінському завданні значною мірою залежить від уміння керівника усвідомлювати, контролювати свій стан. Виявляється, що більшість досліджуваних керівників має низький (27,6%) і середній (29,9%) рівень самоконтролю. У 42,5%

респондентів виявлений високий рівень самоконтролю. Керівники, що володіють мистецтвом самоконтролю, здатні здійснювати усвідомлені дії, контролювати прояв своїх емоцій, і керуючись мотивацією, досягати власних цілей або вносити особистий вклад в досягнення колективних цілей. При цьому успішність діяльності керівників, на наш погляд, істотно залежить від рівня розвитку їх комунікативної поведінки.

На жаль, деякі керівники разом із посадою схильні одержувати манію непогрішності своїх рішень і страх знизити свій авторитет в очах підлеглих. Встановлено, що кількість об'єктивної інформації, що отримується керівником про себе і сприяє адекватній самооцінці, зворотно-пропорційна до рівня займаної посади (чим вищий ступінь займає керівник в управлінській ієрархії, тим менше критичної інформації про себе він отримує) [1; 3]. Формування і підтримка адекватної самооцінки (здорового реалістичного погляду на себе) – перший крок на шляху розв'язання професійних проблем (табл. 7).

Таблиця 7

Рівні сформованості самооцінки керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Рівні	Кількість досліджуваних (у %)
Неадекватний	45,4
Адекватний	54,6

Як випливає з табл. 7, неадекватну самооцінку виявлено 45,4% респондентів. Керівник з неадекватною самооцінкою не в змозі усвідомити достоїнства і слабкості свого управління, а це відгукнеться зниженням ефективності роботи як його самого, так і увіреної йому установи. У 54,6,8% досліджуваних керівників виявлена адекватна самооцінка. Для таких керівників характерним є: послідовність у вираженні власних потреб і думок; упевненість у своїй здатності приймати рішення; реалістичність у своїх очікуваннях, зменшення шансів надмірно критично оцінювати себе; гнучкість в сприйнятті дійсності, краща переносимість стресів і невдач.

Отримані результати емпіричного дослідження дозволили визначити загальний рівень сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 8).

Таблиця 8

Рівні сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Рівні	Кількість досліджуваних (у %)
Низький рівень	25,8
Середній рівень	63,1
Високий рівень	11,1

Як видно із отриманих даних, загалом рівень сформованості професійної толерантності досліджуваних керівників виявився недостатнім. Переважна більшість досліджуваних керівників має низький (25,8%) і середній (63,1%) рівень професійної толерантності. І лише у 11,1% респондентів виявлений високий рівень сформованості професійної толерантності, який забезпечує високу стійкість управлінця до численних професійних стресів, дозволяє керівникові ефективно взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу, сприяє ефективній побудові власної професійної кар'єри.

Виявлені проблеми актуалізують необхідність формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, адже при її відсутності в поведінці керівника виникає не порожнеча, а протилежні риси – агресивність, жорстокість, насильство.

Висновки. Проведене емпіричне дослідження виявило недостатній рівень сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів та її компонентів (власне управлінської толерантності, толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, ауто толерантності). Відповідно, доцільним є сприяння формуванню професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, який, на наш погляд, можливо здійснити в системі післядипломної педагогічної освіти в умовах спеціально організованого особистісно-орієнтованого навчання.

Перспективи подальших досліджень, на наш погляд, полягають у визначенні психологічних умов та розробці програми формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності [Текст] : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту [Текст] : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
4. Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методики ее определения / А.В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45–56.
5. На пути к толерантному сознанию [Текст] / под ред. А.Г. Асмолова. – М. : Смысл, 2000. – 198 с.
6. Психодиагностика толерантности личности [Текст] / под ред. Г. Солдатовой, Л. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – С. 94–97.
7. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [Текст] / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 190–208.
8. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции / ред. А.Л. Зеличенко, И.М. Карлинской, С.Р. Панталева и др. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 160 с.
9. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, И. Фишер ; пер. с нем. Н.П. Береговой, И.А. Сергеевой. – М. : Книгописная палата, 2002. – С. 31–33 ; 251–252.

Spysok vykoristanyh dzherel

1. Bondarchuk O.I. Social'no-psyhologichni osnovy osobystisnogo rozvytku kerivnykiv zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv u profesijnij dijal'nosti [Tekst] : monografija / O.I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
2. Karamushka L.M. Psyhologija upravlinnja [Tekst] : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K. : Milenium, 2003. – 344 s.
3. Karamushka L.M. Psyhologija osvitn'ogo menedzhmentu [Tekst] : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K. : Libid', 2004. – 424 s.
4. Karpov A.V. Refleksivnost' kak psihicheskoe svojstvo i metodiki jeje opredelenija / A.V. Karpov // Psihologicheskij zhurnal. – 2003. – T. 24. – № 5. – S. 45–56.
5. Na puti k tolerantnomu soznaniju [Tekst] / pod red. A.G. Asmolova. – M. : Smysl, 2000. – 198 s.
6. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti [Tekst] / pod red. G. Soldatovoj, L. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – S. 94–97.
7. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti [Tekst] / pod red. G.S. Nikiforova, M.A. Dmitrievoj, V.M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – S. 190–208.
8. Praktikum po psihodiagnostike. Psihodignostika motivacii i samoreguljaccii / red. A.L. Zelichenko, I.M. Karlinskoj, S.R. Pantileeva i dr. – M. : Izd-vo MGU, 1990. – 160 s.
9. Frajlinger K. Upravlenie izmenenijami v organizacii / K. Frajlinger, I. Fisher ; per. s nem. N.P. Beregovoj, I.A. Sergeevoj. – M. : Knigopisnaja palata, 2002. – S. 31–33 ; 251–252.

Brukhovetska, O.V. Features of professional tolerance formed in secondary school principals. *The article discusses the content of professional tolerance as a professionally important quality of secondary school principals which has two forms - external (resistance to unfavorable external and internal factors of managerial activities) and internal (characterizing school principals as individuals who accept themselves as they are, analyze what they say and do, learn on their mistakes, capable of self-reflection and analysis of their personal values and attitudes).*

Professional tolerance of secondary school principals comprises three interrelated components: managerial tolerance (tolerance to uncertainty in management, tolerance to changes in management, and occupational stress tolerance); tolerance to teaching staff interaction (social tolerance, ethnic tolerance, acceptance of others, communication tolerance, managerial empathy, tolerant leadership style, behavioral flexibility in different management situations, and conflict tolerance); self-tolerance (positive attitude towards themselves, adequate self-esteem, assertiveness, reflexivity, and self-control).

The author analyzes the results of empirical research on formation of secondary school principals' professional tolerance and its components. It has been found that secondary school principals have underdeveloped professional tolerance and its components.

It has been concluded that in order to improve the situation, professional tolerance development training programs should be designed and used in the system of postgraduate teacher training through special student-centered training. Importance of development of professional tolerance is due to the fact that its absence or under-development sometimes makes principals' behaviors aggressive, cruel and violent rather than unaffected.

Keywords: *secondary school principals' professional tolerance, managerial tolerance, teaching staff interaction tolerance, self-tolerance.*

Відомості про автора

Брюховецька Олександра Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент, докторант кафедри загальної та практичної психології, Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Brukhovetska, Olexandra Victorivna, PhD, associate professor, doctoral student, department of general and applied psychology, University of educational management, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ciparis011@mail.ru

Отримано 20 серпня 2015 р.
Рецензовано 26 серпня 2015 р.
Прийнято 27 серпня 2015 р.

УДК 159.923

Гнускіна Г.В.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ УСТАНОВКАМИ

Гнускіна Г.В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками. У статті на основі емпіричного дослідження виявлено рівень професійного вигорання у підприємців. Показано, що більше ніж третина опитаних підприємців мають високий рівень вираженості всіх складових професійного вигорання. Установлено, що найбільш вираженою є така складова, як «редукція особистих досягнень».

Констатовано наявність статистично значущого зв'язку між професійним вигоранням підприємців та їх соціально-психологічними установками: підвищення рівня вираженості «орієнтації на результат», «орієнтації на альтруїзм», «орієнтації на свободу» та «орієнтації на владу» обумовлює зниження рівня професійного вигорання у підприємців. У той же час, підвищення вираженості «орієнтації на егоїзм» обумовлює підвищення рівня вираженості професійного вигорання.

Ключові слова: підприємці, професійне вигорання, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, соціально-психологічні установки.

Гнускіна А.В. Профессиональное выгорание предпринимателей: связь с социально-психологическими установками. В статье на основе эмпирического исследования выявлен уровень профессионального выгорания у предпринимателей. Показано, что больше трети опрошенных предпринимателей имеют высокий уровень выраженности всех составляющих профессионального выгорания. Установлено, что наиболее выраженной является такая составляющая, как «редукция личных достижений».

Констатировано наличие статистически значимой связи между профессиональным выгоранием предпринимателей и их социально-психологическими установками: повышение уровня выраженности «ориентации на результат», «ориентации на альтруизм», «ориентации на свободу» и «ориентации на власть» обуславливает снижение уровня профессионального выгорания у предпринимателей. В то же время, повышение выраженности «ориентации на эгоизм» обуславливает повышение уровня выраженности профессионального выгорания.

Ключевые слова: предприниматели, профессиональное выгорание, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личностных достижений, социально-психологические установки.

Постановка проблеми. Важливим показником розвитку українського суспільства в сучасних умовах є розвиток підприємництва, що дає можливість розв'язувати низку важливих соціально-економічних проблем (підвищення рівня економічного зростання, розвиток конкурентоздатності, підвищення благополуччя населення та ін.).

Однак, відсутність загальної стратегії розвитку підприємництва в країні, кризова економічна ситуація в країні, наявність військового конфлікту та ін. негативно впливають на діяльність підприємців. Це призводить до виникнення різних форм психічного напруження в їх діяльності, зокрема, до професійного вигорання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що окремі психологічні особливості діяльності підприємців знайшли відображення у низці робіт зарубіжних [5; 8; 11] та українських [2; 3; 4; 6; 7] авторів. Разом із тим, проблема професійного вигорання у підприємців практично не знайшла відображення в роботі українських психологів, зокрема, малодослідженими є особистісні характеристики підприємців, які впливають на виникнення професійного вигорання. Суттєву роль серед цих чинників відіграють, на наш погляд, соціально-психологічні установки особистості, які належать до мотиваційно-потребової сфери.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня розробленість обумовили визначення нами таких завдань дослідження:

1. Проаналізувати рівень вираженості професійного вигорання у підприємців.
2. Дослідити рівень розвитку соціально-психологічних установок підприємців.
3. Визначити зв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та соціально-психологічними установками підприємців.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження проводилось в три етапи.

На першому етапі аналізувався рівень вираженості професійного вигорання у підприємців.

Для його вивчення використовувалася методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» Х. Маслач, С. Джексона [9]. Згідно з теорією Х. Маслач та С. Джексона, методика визначає три основні складові професійного вигорання: а) емоційне виснаження – розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням; б) деперсоналізація – проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо; в) редукція особистих досягнень – полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізму щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Другий етап був спрямований на вивчення рівня розвитку соціально-психологічних установок підприємців.

Для вивчення соціально-психологічних установок особистості використовувалась «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О.Ф. Потьомкіної [10], яка дає можливість визначити такі соціально-психологічні установки: 1). Орієнтація на процес. Люди більше орієнтовані на процес, менш замислюються над досягненням результату, часто спізнюються зі здачею роботи, їхня процесуальна спрямованість перешкоджає їхній результативності; 2). Орієнтація на результат. Люди, що орієнтуються на результат, одні з найбільш надійних. Вони можуть досягати результату у своїй діяльності всупереч суті, перешкодам, невдачам; 3). Орієнтація на альтруїзм. Люди, що орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто на шкоду собі, заслуговують усілякої поваги. Це люди, про яких варто подбати. Альтруїзм – найцінніша суспільна мотивація, наявність якої відрізняє зрілу людину; 4). Орієнтація на егоїзм. Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Відома частка «розумного егоїзму» не може нашкодити людині. Скоріше більше шкодить його відсутність, причому це серед людей «інтелігентних професій» зустрічається досить часто; 5). Орієнтація на працю. Зазвичай люди, що орієнтуються на працю, увесь час використовують для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки й т.д. Праця приносить їм більше радостей і задоволення, ніж якісь інші заняття; 6). Орієнтація на гроші. Провідною цінністю для людей із цією орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту; 7). Орієнтація на свободу. Головною цінністю для цих людей це свобода. Дуже часто орієнтація на свободу поєднується з орієнтацією на працю, рідше – це сполучення «свобода» й «гроші». 8). Орієнтація на владу. Для людей з подібною орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство.

І на **третьому етапі** визначався зв'язок між рівнем професійного вигорання у підприємців та соціально-психологічними установками підприємців.

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13) [1].

Вибірка опитуваних. У дослідженні взяло участь 302 підприємці з великих міст України (м. Дніпропетровськ, м. Київ та ін.).

За **формою реєстрації** підприємницької діяльності підприємці були розподілені таким чином: 80,7% із них були фізичними особами, 19,3% – юридичними особами.

За **сферою** підприємницької діяльності підприємці характеризувались таким чином: 56,8% підприємців працювали у сфері торгівлі, 30,4% – у сфері надання послуг та 12,8% – у сфері виробництва.

За **рівнем освіти** підприємці утворили такі групи: 62,7% підприємців мали вищу освіту, 17,3% – незакінчену вищу освіту та 20,0% – середню та середньо-спеціальну освіту.

Щодо **віку**, то опитувані утворили такі характеристики: 18,5% опитуваних мали вік до 30 років, 42,4% – від 31 до 40 років, 25,8% – від 41 до 50 років і 13,2% – понад 50 років.

За **статтю** опитувані розподілялись таким чином: 50,7% опитуваних були чоловічої статі, 49,3% – жіночої статі.

Спочатку проаналізуємо **рівень професійного вигорання у підприємців.**

У процесі дослідження встановлено, що для досить великої кількості підприємців характерна наявність основних складових професійного вигорання (див. табл. 1).

Так, високий рівень такої складової «професійного вигорання», як «емоційне виснаження» (заниження емоційного фону, байдужість або емоційне перенасичення та ін.), виявлено у 38,3% опитаних підприємців.

Високий рівень вираженості наступної складової, якою є «деперсоналізація» (деформації стосунків з клієнтами, підлеглими та ін.), яка може проявлятися або як залежність від інших, або як зростання негативізму, цинічності установок і почуттів, зафіксовано у 40,0% опитаних.

Таблиця 1

**Рівень вираженості складових професійного вигорання
(у % від загальної кількості опитаних)**

Складові професійного вигорання	Рівень вираженості		
	Низький	Середній	Високий
Емоційного виснаження	18,7	43,0	38,3
Деперсоналізації	27,3	32,7	40,0
Редукція особистих досягнень	18,3	35,2	46,5

І високий рівень ще однієї складової – «редукції особистих досягнень» (негативне оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, обмеження своїх можливостей та ін.) – констатовано у 46,5% підприємців.

Отже, більше ніж третина опитаних підприємців мають високий рівень вираженості всіх складових професійного вигорання. І найбільш вираженим серед них є така складова, як «редукція особистих досягнень». Скоріше за все, це можна пояснити складністю підприємницької діяльності взагалі, і, зокрема, в складних соціально-економічних умовах її здійснення в Україні.

Отримані дані свідчать, на наш погляд, про достатньо серйозні психологічні проблеми в діяльності підприємців та необхідність надання їм психологічної допомоги з даного питання.

Далі проаналізуємо **рівень вираженості соціально-психологічних установок та їх зв'язок з професійним вигоранням підприємців.**

Розпочнемо із висвітлення рівня вираженості таких соціально-психологічних установок, як «орієнтація на процес – орієнтація на результат» (див. табл. 2).

Дані, які наведено в табл. 2, свідчать про те, що серед опитаних підприємців більш вираженою є соціально-психологічна установка «орієнтація на результат», ніж «орієнтація на процес». Про це свідчить той факт, що серед опитаних 38,0% мають високий рівень розвитку «орієнтації на результат» і лише 18,8%, удвічі менше, «орієнтації на процес». Відповідно, протилежна ситуація спостерігається щодо кількості осіб, які мають низький рівень розвитку таких орієнтацій. Так, число осіб, які мають низький рівень «орієнтації на результат», складає 6,0%, в той час як число осіб, які мають низький рівень «орієнтації на процес», складає 28,9%, тобто майже в п'ять разів більше.

Таблиця 2

**Рівень розвитку соціально-психологічних установок
(«орієнтація на процес», «орієнтація на результат», «орієнтація на альтруїзм»,
«орієнтація на егоїзм») у підприємців**

Соціально-психологічні установки	Рівень розвитку соціально-психологічних установок (% від загальної кількості опитаних)		
	Низький	Середній	Високий
Орієнтація на процес	28,9	52,3	18,8
Орієнтація на результат	6,0	56,0	38,0
Орієнтація на альтруїзм	37,3	42,0	20,7
Орієнтація на егоїзм	52,7	36,7	10,7

Очевидно, це можна пояснити тим, що підприємницька діяльність має чітко виражену «результативну» спрямованість, яка, насамперед, проявляється в отриманні прибутку, що досягається шляхом постановки конкретних цілей і їх оперативного досягнення, подолання при цьому різних перешкод, які заважають досягненню цілей, та ін. Це і є суттєвою характеристикою підприємницької діяльності, відрізняє її від інших видів професійної діяльності (наприклад, наукової). Разом із тим, ми,

напевне, можемо говорити про те, що з метою підвищення ефективності підприємницької діяльності необхідно посилювати, на наш погляд, і *орієнтацію на процес діяльності*, що може проявлятися у звернення до її змісту, в аналізі механізмів та закономірностей діяльності тощо. Це дасть, в свою чергу, і більш високі результати діяльності.

Вивчення зв'язку між професійним вигоранням підприємців та «орієнтацією на результат» і «орієнтацією на процес» показало, що існує негативний статистично значущий зв'язок такої складової професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень» та «орієнтацією на результат» ($r_s = -0,122$, $p < 0,05$) (див. табл. 3).

Це проявляється в тому, що в міру підвищення рівня вираженості «орієнтації на результат» така складова професійного вигорання, як «редукція професійного вигорання» у підприємців знижується. Тобто що більше підприємці орієнтовані на результат своєї підприємницької діяльності, то більше у них з'являється нових ідей, потреб, прагнення ставити нові цілі та досягати їх. Тобто формування у підприємців «орієнтації на результат» може виступати суттєвим чинником профілактики та подолання у них професійного вигорання.

Таблиця 3

Зв'язок вияву складових «професійного вигорання» та соціально-психологічних установок («орієнтація на процес», «орієнтація на результат», «орієнтація на альтруїзм», «орієнтація на егоїзм») у підприємців

Складові «професійного вигорання»	Соціально-психологічні установки (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	Орієнтація на процес	Орієнтація на результат	Орієнтація на альтруїзм	Орієнтація на егоїзм
Емоційне виснаження	-0,019	0,018	<u>-0,135*</u>	<u>0,185**</u>
Деперсоналізація	-0,003	0,011	<u>-0,315**</u>	<u>0,297**</u>
Редукція особистих досягнень	-0,039	<u>-0,122*</u>	<u>-0,172**</u>	<u>0,134**</u>

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

Разом із тим, не виявлено статистично значущих зв'язків між такими складовими професійного вигорання, як «емоційне виснаження» та «деперсоналізація» та «орієнтацією на результат». Очевидно, така установка не є «чутливою» до більш «простих», на наш погляд, складових професійного вигорання.

Дослідження також не виявило статистично значущих зв'язків між усіма складовими професійного вигорання та «орієнтацією на процес». Очевидно, можна говорити про те, ця соціально-психологічна установка не є суттєвою для профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців.

Далі звернемося до даних, які відображають рівень вираженості таких соціально-психологічних установок, як «орієнтація на альтруїзм – орієнтація на егоїзм» (див. табл. 2).

Отримані в дослідження дані свідчать про те, що «орієнтація на альтруїзм» є більш вираженою у підприємців, ніж «орієнтація на егоїзм». Про це свідчить той факт, що число осіб, які мають високий рівень «орієнтації на альтруїзм», складає 20,7%, в той час як число осіб із високим рівнем «орієнтації на егоїзм» складає лише 10,7%, тобто майже вдвічі менше. І знову ж таки, протилежна картина спостерігається стосовно осіб із низьким рівнем зазначених соціально-психологічних установок. 52,7% опитаних мають низький рівень вираженості «орієнтації на егоїзм», і 37,3% – низький рівень вираженості «орієнтації на альтруїзм».

Отримані дані, є, на наш погляд, дещо несподіваними, і, водночас, приємними, оскільки на побутовому рівні досить часто існує стереотип, що люди, які займаються підприємницькою діяльністю, є егоїстичними, і це проявляється, насамперед, в тому, що вони думають лише про свої матеріальні, прибуткові інтереси тощо. Тому отримані дані можна розглядати як один із позитивних «штрихів» до портрету сучасних українських підприємців.

Що стосується зв'язку між професійним вигоранням підприємців та «орієнтацією на альтруїзм» та «орієнтацією на егоїзм», то тут встановлено такі закономірності.

Виявлено наявність негативного статистично значущого зв'язку між «орієнтацією на альтруїзм» та всіма складовими професійного вигорання: «емоційне виснаження» ($r_s = -0,135$, $p < 0,05$); «деперсоналізація» ($r_s = -0,315$, $p < 0,01$); «редукція особистих досягнень» ($r_s = -0,172$, $p < 0,05$) (див. табл. 3).

Це означає, що в міру підвищення «орієнтації на альтруїзм» рівень вираженості всіх складових професійного вигорання знижується, і особливо це стосується такої складової професійного вигорання, як «деперсоналізація». Тобто формування «орієнтації на альтруїзм», як безкорисної допомоги іншим людям, може сприяти зниженню рівня професійного вигорання у підприємців. Це можна використовувати як суттєвий засіб профілактики та подолання професійного вигорання у підприємців, особливо в контексті встановлення та підтримання взаємостосунків з іншими людьми (клієнтами, партнерами, співробітниками та ін.).

І, навпаки, констатовано *позитивний статистично значущий зв'язок між «орієнтацією на егоїзм» та всіма складовими професійного вигорання*, такими як: «емоційне виснаження» ($r_s=0,185$, $p<0,01$); «деперсоналізація» ($r_s=0,297$, $p<0,01$); «редукція особистих досягнень» ($r_s=0,134$, $p<0,01$) (див. табл. 3).

Виявлена закономірність означає, що підвищення вираженості «орієнтації на егоїзм» обумовлює і підвищення рівня вираженості всіх складових професійного вигорання і, знову ж таки, особливо це стосується «деперсоналізації». Тобто зниження «орієнтації на егоїзм», як орієнтації на реалізацію лише власних інтересів і потреб, може сприяти зниженню рівня професійного вигорання у підприємців, особливо в контексті забезпечення ефективного та приємного спілкування з іншими людьми.

Тепер проаналізуємо дані, які відображають рівень вираженості таких соціально-психологічних установок, як «орієнтація на працю» та «орієнтація на гроші» (див. табл. 4).

Як свідчать дані, наведені в табл. 4, високий рівень «орієнтації на працю» зафіксовано у 34,7% опитаних, тобто більше ніж у третини підприємців. У той же час, високий рівень «орієнтації на гроші» зафіксовано лише у 4,7% підприємців, тобто майже в дев'ять разів менше. Однак, протилежна ситуація спостерігається щодо кількості осіб, у яких виявлено низький рівень вираженості зазначених соціально-психологічних установок: низький рівень вираженості «орієнтації на працю» виявлено у 16,7% підприємців, але низький рівень «орієнтації на гроші» характерний для 64,4% опитаних, тобто майже в чотири рази більше.

Отримані в дослідження дані свідчать про те, що «орієнтація на альтруїзм» є більш вираженою у підприємців, ніж «орієнтація на егоїзм». Про це свідчить той факт, що число осіб, які мають високий рівень «орієнтації на альтруїзм», складає 20,7%, в той час як число осіб із високим рівнем «орієнтації на егоїзм» складає лише 10,7%, тобто майже вдвічі менше. І знову ж таки, протилежна картина спостерігається стосовно осіб із низьким рівнем зазначених соціально-психологічних установок. 52,7% опитаних мають низький рівень вираженості «орієнтації на егоїзм», і 37,3% – низький рівень вираженості «орієнтації на альтруїзм».

Таблиця 4

**Рівень розвитку соціально-психологічних установок
(«орієнтація на працю», «орієнтація на гроші», «орієнтація на свободу»,
«орієнтація на владу») у підприємців**

Соціально-психологічні установки	Рівні розвитку соціально-психологічних установок (% від загальної кількості опитаних)		
	Низький	Середній	Високий
Орієнтація на працю	16,7	48,7	34,7
Орієнтація на гроші	64,4	30,9	4,7
Орієнтація на свободу	6,7	36,7	56,7
Орієнтація на владу	53,7	40,3	6,0

Отримані дані, як і в ситуації з вираженістю таких соціально-психологічних установок, як «орієнтація на альтруїзм» та «орієнтація на егоїзм», є дещо несподіваними, оскільки в нашому суспільстві образ підприємця часто асоціюється з вираженою установкою на матеріально-фінансове благополуччя, задоволення своїм базових потреб, що, безперечно, передбачає наявність великої кількості грошей.

Отож, отримані дані дозволяють дещо по-новому подивитися на підприємців, для яких «орієнтація на працю» дає можливість вирішувати багато змістовних та цікавих справ і займає одне із пріоритетних місць у системі соціально-психологічних установок.

Стосовно зв'язку між професійним вигоранням підприємців та «орієнтацією на працю» та «орієнтацією на гроші», то в процесі дослідження не виявлено статистично значущих зв'язків між цими показниками за жодною із складових професійного вигорання (див. табл. 5).

Таблиця 5

Взаємозв'язок вияву складових «професійного вигорання» та соціально-психологічних установок («орієнтація на працю», «орієнтація на гроші», «орієнтація на свободу», «орієнтація на владу») у підприємців

Складові «професійного вигорання»	Соціально-психологічні установки (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	Орієнтація на працю	Орієнтація на гроші	Орієнтація на свободу	Орієнтація на владу
Емоційне виснаження	0,011	-0,010	-0,109	-0,093
Деперсоналізація	-0,051	0,059	-0,065	0,027
Редукція особистих досягнень	-0,020	-0,042	<u>-0,151*</u>	<u>-0,204**</u>

Це свідчить про те, що, на відміну від таких соціально-психологічних установок, як «орієнтація на результат» та «орієнтація на процес», «орієнтація на працю» та «орієнтація на гроші» не виступають чинником, який може впливати на вираженість професійного вигорання у підприємців.

І, насамкінець, проаналізуємо вираженість таких соціально-психологічних установок у підприємців, як «орієнтація на свободу» та «орієнтація на владу» (див. табл. 4).

Отримані результати свідчать про виражене переважання «орієнтації на свободу» над «орієнтацією на владу». Підтвердженням цьому служать дані, які отримані стосовно кількості осіб, що мають високий рівень вираженості цих соціально-психологічних установок («орієнтація на свободу» – 56,7%, «орієнтація на владу» – 6,0%), а також дані, які стосуються кількості осіб з низьким рівнем розвитку даних соціально-психологічних установок («орієнтація на свободу» – 6,7%, «орієнтація на владу» – 53,7%). Як бачимо, наведені дані в середньому в дев'ять разів вище (стосовно осіб із високим рівнем розвитку установок – «орієнтація на свободу» перевищує «орієнтацію на владу») або нижче (стосовно осіб із низьким рівнем розвитку установок – «орієнтація на владу» перевищує «орієнтацію на свободу»).

Отримані дані, в принципі, не є несподіваними стосовно «орієнтації на свободу», адже, відповідно до багатьох досліджень, суттєвою особливістю діяльності підприємців є їх свобода, можливість незалежно, самостійно визначати напрямки своєї діяльності, визначити умови їх реалізації, здійснювати розподіл отриманого прибутку та ін.

Разом із тим, дещо несподіваними, на наш погляд, є дані, які стосуються «орієнтації на владу», вираженість якої у підприємців є досить низькою. Можливо, це можна пояснити тим, що більшість підприємців, які брали участь в опитуванні, були фізичними особами, тобто належали до сфери малого, а не середнього чи великого бізнесу. А для представників даного бізнесу все ж таки основним, на наш погляд, є необхідність створення умов для ефективного бізнесу, а не вплив на інших, суспільство, оскільки це узгоджується з їх реальними матеріально-фінансовими ресурсами.

Стосовно зв'язку між «професійним вигоранням» підприємців та «орієнтацією на свободу» та «орієнтацію на владу», то тут встановлено такі закономірності.

Констатовано негативний статистично значущий зв'язок між «редукцією особистих досягнень» та «орієнтацією на свободу» ($r_s=-0,151$, $p<0,05$) та «орієнтацією на владу» ($r_s=-0,204$, $p<0,01$) (див. табл. 5). Тобто мова йде про те, що підвищення вираженості даних соціально-психологічних установок знижує вираженість такої складової професійного вигорання, як «редукція особистих досягнень». При цьому цікавим є факт, що дія цих соціально-психологічних установок, які є протилежними за своєю сутністю, є однаковою, тобто наявність цих установок може сприяти профілактиці та подоланню найбільш складної складової «професійного вигорання», якою є «редукція особистих досягнень».

Висновки:

1. Більше ніж третина опитаних підприємців мають *високий рівень вираженості всіх складових професійного вигорання*. Найбільш вираженою є така складова, як *«редукція особистих досягнень»*.

2. *Окремі соціально-психологічні установки* виступають суттєвими чинниками, який обумовлює вираженість професійного вигорання у підприємців:

а) до таких соціально-психологічних установок належать: *«орієнтація на результат»*, *«орієнтація на свободу»* та *«орієнтація на владу»*, які впливають (негативно) на вираженість такої складової професійного вигорання, як *«редукція особистих досягнень»*, тобто їх вплив є *«частковим»*;

б) разом із тим, такі соціально-психологічні установки, як *«орієнтація на альтруїзм»* та *«орієнтація на егоїзм»*, впливають *«комплексно»* на професійне вигорання, тобто на всі його складові (*«емоційне виснаження»*, *«деперсоналізацію»* та *«редукцію особистих досягнень»*), при цьому в одних випадках негативно (при дії *«орієнтації на альтруїзм»*), а в інших – позитивно (при дії *«орієнтації на егоїзм»*).

3. Такі соціально-психологічні установки, як *«орієнтація на процес»*, *«орієнтація на працю»* та *«орієнтація на гроші»*, не є *«чутливими»* до професійного вигорання, тобто, їх наявність або відсутність у підприємців жодним чином не впливає на вираженість цього феномену.

Перспективи подальших досліджень. Важливим напрямком подальших досліджень є виявлення зв'язку між професійним вигорання підприємців та їх особистісно-підприємницькими характеристиками (підприємницький потенціал, підприємницькі здібності та ін.).

Список використаних джерел

1. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
2. Винославська О.В. Етична мотивація американських та українських професіоналів бізнесу / О.В. Винославська // Зміни у свідомості українського суспільства на зламі тисячоліть. – К. : ВД «КМ Академія», 2001. – С. 167–175.
3. Гнускіна Г.В. Психологічні особливості підприємницької діяльності: оцінка підприємцями змісту, основних мотивів, позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності / Г.В. Гнускіна, Л.М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2013. – Т. 1. – Ч. 35. – С. 107–111.
4. Гороява Л.А. Аналитический отчет по результатам социологического исследования «Женщины Донетчины и малое предпринимательство» / Л.А. Гороява, Н.П. Борейская, О.В. Иващенко. – Донецк : ИП НАП Украины, 1999. – 92 с.
5. Журавлев А.Л. Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия / А.Л. Журавлев. – М. : РАН, Ин-т психологии, 1995. – 58 с.
6. Лагодзинська В.І. Рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів / В.І. Лагодзинська // Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2010. – Т. 1. – Ч. 25–26. – С. 329–338.
7. Пачковський Ю.Ф. Соціопсихологія підприємницької діяльності і поведінки / Ю.Ф. Пачковський. – Л. : Світ; ЛОСНМО, 2000. – 272 с.
8. Позняков В.П. Региональные особенности психологических отношений российских предпринимателей к своей деятельности / В.П. Позняков // Социально-психологические исследования руководства и предпринимателей. – М. : ИП РАН, 1999. – 84 с.
9. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 276–282.
10. Практическая психодиагностика: Методики и тесты : учеб. пособие / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ИД «Бахрах», 1998. – 672 с.
11. Хизрич Р. Предпринимательство, или как завести собственное дело и добиться успеха / Р. Хизрич, М. Питерс. – М. : Прогресс, 1992. – 160 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Byuyul' A. SPSS: yskusstvo obrabotky ynformatsyy. Analyz statystycheskykh dannykh y vosstanovlenye skrytykh zakonornostey / A. Byuyul', P. Tsefel' ; per. s nem. – SPb. : DyaSoftYuP, 2002. – 608 s.
2. Vynoslavs'ka O.V. Etychna motyvatsiya amerykans'kykh ta ukrayins'kykh profesionaliv biznesu / O.V. Vynoslavs'ka // Zminy u svidomosti ukrayins'koho suspil'stva na zlami tysyacholit'. – K. : VD «KM Akademiya», 2001. – S. 167–175.
3. Hnuskina H.V. Psykholohichni osoblyvosti pidpryyemnyts'koyi diyal'nosti: otsinka pidpryyemtsyamy zmistu, osnovnykh motyviv, pozytyvnykh ta nehatyvnykh storin pidpryyemnyts'koyi diyal'nosti / H.V. Hnuskina, L.M. Karamushka // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka ; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K., 2013. – T. 1. – Ch. 35. – S. 107–111.
4. Horovaya L.A. Analytycheskyy otchet po rezul'tatam sotsyolohycheskoho yssledovannya «Zhenshchyny Donetchyny y maloe predprynymatel'stvo» / L.A. Horovaya, N.P. Boretskaya, O.V. Yvashchenko. – Donetsk : YHP NAP Ukrainy, 1999. – 92 s.
5. Zhuravlev A.L. Delovaya aktyvnost' predprynymateley: metody otsenky y vozdeystviya / A.L. Zhuravlev. – M. : RAN, In-t psykholohyy, 1995. – 58 s.
6. Lahodzys'ka V.I. Riven' rozvytku kohnityvnogo komponenta psykholohichnoyi hotovnosti pidpryyemtsiv do vedennya dilovykh perehovoriv / V.I. Lahodzys'ka // Aktual'ni problemy psykholohiyi : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya.

- Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka ; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K., 2010. – T. 1. – Ch. 25–26. – S. 329–338.
7. Pachkovs'kyu Yu.F. Sotsiopsykholohiya pidpryemnyts'koyi diyal'nosti i povedinky / Yu.F. Pachkovs'kyu. – L. : Svit; LONMIO, 2000. – 272 s.
8. Poznyakov V.P. Rehyonal'nye osobennosti psykholohycheskykh otnoshenyy rossyyskykh predprynimateley k svoiyu deyatel'nosti / V.P. Poznyakov // Sotsyal'no-psykholohycheskye yssledovaniya rukovodstva y predprynimateley. – M. : YP RAN, 1999. – 84 s.
9. Praktikum po psykholohyy menedzhementa y professyonal'noy deyatel'nosti / pod red. H.S. Nykyforova, M.A. Dmytryevoy, V.M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – S. 276–282.
10. Prakticheskaya psykhodyahnostyka: Metodyky i testy : ucheb. posobye / [red.-sost. Rayhorodskyy D.Ya.]. – Samara : YD «Bakhrakh», 1998. – 672 s.
11. Khyzrych R. Predprynimatel'stvo, ily kak zavesty sobstvennoe delo y dobyt'sya uspekha / R. Khyzrych, M. Pyters. – M. : Prohress, 1992. – 160 s.

Gnuskina, G.V. Entrepreneur burnout: relationship with socio-psychological attitudes. *The author analyzes the levels of businessmen burnout found in empirical research. More than a third of entrepreneurs have been shown to have high levels of all components of burnout with the reduction of personal achievements being the most pronounced component.*

It has been found that entrepreneur burnout has associations with social attitudes: increased levels of result-orientation, altruism, freedom-orientation and power-orientation associate with low burnout in entrepreneurs, in particular with such components as depersonalization and reduction of personal achievements. Increased levels of egotism, as a social attitude, associate with high levels of all components of burnout, in particular, depersonalization.

The impact of some social attitudes (result-orientation, freedom-orientation and power-orientation) on entrepreneur burnout is partial, that is, they affect only one component of burnout. The impact of other social attitudes (altruism, egotism) on entrepreneur burnout is complex meaning that they affect all of its components.

Such social attitudes as process-orientation, work-orientation, and money-orientation have been shown to be 'insensitive' to burnout. In other words, their presence or absence in businessmen have no affects on burnout severity.

The author substantiates the need for entrepreneurs' special psychological training in burnout prevention and overcoming taking into account the research findings.

Keywords: *entrepreneurs, burnout, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of personal achievements, social attitudes.*

Відомості про автора

Гнускіна Ганна Володимирівна, аспірантка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Gnuskina, Ganna Volodymyrivna, PhD student, laboratory of Organizational Psychology at G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: anna-mart@live.com

Отримано 20 серпня 2015 р.
Рецензовано 27 серпня 2015 р.
Прийнято 28 серпня 2015 р.

УДК 159.9.07: 614.256

Дзюба Т.М.

ОПИТУВАЛЬНИК «РИЗИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я»: ПСИХОМЕТРИЧНИЙ АНАЛІЗ ФАКТОРНОЇ СТРУКТУРИ

Дзюба Т.М. Опитувальник «Ризики професійного здоров'я»: психометричний аналіз факторної структури. У статті викладено процедуру психометричного аналізу факторної структури опитувальника «Ризики професійного здоров'я» та проаналізовано результати його стандартизації. Розкрито зміст понять «професійне здоров'я» та «ризики професійного здоров'я». Прокоментовано об'єкт ризиків професійного здоров'я вчителя. Визначено операціональні індикатори негативного впливу на професійне здоров'я вчителя. Проаналізовано основні вимоги до змісту пунктів пілотажної версії опитувальника ризиків професійного здоров'я. Описано результати дискримінантного, екстраполаторного та конфірматорного аналізу факторної структури опитувальника. Подано рекомендації щодо можливостей використання опитувальника.

Ключові слова: професійне здоров'я, ризики професійного здоров'я, факторна структура, дискримінантний аналіз, конфірматорний та екстраполаторний факторний аналіз, опитувальник, вчитель.

Дзюба Т.Н. Опросник «Риски профессионального здоровья»: психометрический анализ факторной структуры. В статье изложена процедура психометрического анализа факторной структуры опросника «Риски профессионального здоровья» и проанализированы результаты его стандартизации. Раскрыто содержание понятий «профессиональное здоровье» и «риски профессионального здоровья». Прокомментирован объект рисков профессионального здоровья учителя. Определены операциональные индикаторы негативного влияния на профессиональное здоровье учителя. Проанализированы основные требования к содержанию пунктов пилотажной версии опросника рисков профессионального здоровья. Описано результаты дискриминантного, экстраполаторного и конфирматорного анализа факторной структуры опросника. Представлены рекомендации о возможном использовании опросника.

Ключевые слова: профессиональное здоровье, риски профессионального здоровья, факторная структура, дискриминантный анализ, экстраполаторный и конфирматорный факторный анализ, опросник, учитель.

Постановка проблеми. Осмисленню категорії ризику в дослідженнях зарубіжних і вітчизняних учених останнім часом приділяється значна увага. З точки зору етимології поняття «ризик» (від гр. *ridsikon, ridsa* – круча, скеля та фр. *risque* – небезпека, загроза) означає можливість, велику ймовірність чого-небудь, як правило, негативного, небажаного [3]. Домінуючими ознаками ризикує: *невизначеність і/або вірогідність* (ризик існує тоді, коли можливими стають різні наслідки, тобто різні сценарії розвитку подій з різною вірогідністю їх настання); *небезпека і/або шкода* будь-якої події для об'єкта ризику та його оточення; *втрати* (ненавмисне скорочення ресурсу через небезпеку); *увага до проблеми* (ризик має хвилювати людину).

Відтак, цілком доречним стає вживання поняття ризику в контексті аналізу особливостей професійного здоров'я фахівця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. *Професійне здоров'я* визначаємо як динамічний багатовимірний конструкт складної взаємодії фахівця із професійним середовищем, міру узгодженості професійних потреб, можливостей і цінностей спеціаліста, що забезпечує високу ефективність професійної діяльності та внутрішню узгодженість індивідуальних сенсів професійного буття [1]. З точки зору феноменології *ризиків професійного здоров'я* розуміємо як потенційну можливість впливу ймовірних факторів або сукупності факторів, які завдають певної шкоди або суттєво порушують ефективне здійснення фахівцем професійної діяльності, ділового спілкування і реалізації професійної кар'єри і стають причиною розвитку викривлених ставлень фахівця до власного професійного здоров'я.

Професійна діяльність завжди містить низку факторів, які можна розглядати як певні ризики професійного здоров'я фахівця. Зокрема, *об'єктом ризиків професійного здоров'я вчителя* може стати сама професійна педагогічна діяльність, яка насичена ситуаціями підвищеного інтелектуального, емоційного реагування й інтенсивних комунікацій. Тому психологічний аспект ризиків професійного здоров'я вчителя розглядається нами як ситуація, в якій присутній фактор (обставина), що здатен завдати школи (фізичної або психологічної), стати причиною руйнації захисних і адаптаційних механізмів психіки, зумовити втрати індивідуальних сенсів професійного буття через зміну професійних цінностей, професійної суб'єктності, професійного самоствавлення, внутрішньої картини професійного здоров'я.

Разом із тим, методика вивчення ризиків професійного здоров'я вчителя раніше не виступала предметом спеціального аналізу.

Мета статті – представити результати психометричної розробки методики «Ризики професійного здоров'я» та аналіз її факторної структури.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Надаючи системний опис психометричної технології, яку ми використовували при розробці пілотажної версії опитувальника, зауважимо, що опитувальник ризиків професійного здоров'я вчителя конструювався індуктивним способом. Це означає, що в його основу було покладено не теоретичні уявлення, а емпірично виявлена структура ризиків професійного здоров'я вчителя.

Процедура розробки опитувальника передбачала оцінку комплексу психометричних параметрів: змістової, критеріальної і конструктивної валідності; дискримінативності пунктів опитувальника; консистентної, ретестової надійності, а також надійності за методом розщеплення [6; 7]. Математичні розрахунки, наведені нижче, були автоматизовані за допомогою комп'ютерного програмного пакета для статистичного аналізу даних «IBMSPSS Statistics 21».

Першочерговим завданням початкового етапу створення опитувальника «Ризики професійного здоров'я» було забезпечення одного з головних типів валідності – змістової. Цей тип валідності передбачає змістову відповідність пунктів опитувальника тій сфері психологічної й поведінкової

феноменології, для вивчення якої він задуманий і розроблений. Визначення змісту факторів, які завдають руйнівного впливу професійному здоров'ю педагога, тобто стають своєрідними ризиками професійного здоров'я, здійснювалося на основі результатів теоретичного аналізу проблеми, вивчення особливостей професійної діяльності вчителя та опитування досвідчених фахівців цієї галузі. Таким чином, ми одержали значний об'єм інформації, зокрема список із 373 факторів, які негативно впливають на професійне здоров'я вчителя, значна частина яких дублювала, розшифровувала, доповнювала одна одну (або й загалом не стосувалася досліджуваної теми). Виключивши із цього списку зайве й узагальнивши решту, ми одержали 82 фактори, які тією чи іншою мірою можуть впливати на професійне здоров'я фахівця.

Водночас, до змісту пунктів, сформульованих для пілотажної версії опитувальника ризиків професійного здоров'я вчителя, висувалася низка вимог.

По-перше, пункти опитувальника мали репрезентативно охоплювати ті аспекти професійної діяльності вчителя, які усвідомлюються й осмислюються фахівцем як можливі ризики професійного здоров'я в контексті здійснення ним професійної діяльності, ділового спілкування й реалізації професійної кар'єри. Аналіз психологічної літератури з проблеми досліджуваного феномену дозволив виділити його *операціональні індикатори*, тобто доступні емпіричній об'єктивній, реєстрації та квантифікації основні фактори негативного впливу на професійне здоров'я вчителя, за такими параметрами: організація професійного середовища; інформація та комунікації в структурі професійної організації; професійна самоактуалізація.

Ці параметри розглядалися нами як феноменологічні й поведінкові прояви у професійній діяльності вчителя, аналізувалися відповідно до можливого руйнівного впливу й були покладені в основу формулювання пунктів опитувальника. З методичної точки зору, важливим є той факт, що різні об'єкти і явища, з якими психологічно «зростається» особистість, починають символізувати її саму, тому будь-яке пряме судження про них опосередковано стає самооцінкою [2].

По-друге, пункти опитувальника мають охоплювати широкий спектр емоційних модальностей і семантичних відтінків, які відображають почуття й переживання фахівця, пов'язані зі станом його професійного здоров'я, а також характеризують особливості сприйняття ризиків професійного здоров'я в контексті здійснення ним професійної діяльності, ділового спілкування й реалізації професійної кар'єри. Адекватне сприйняття ризиків професійного здоров'я, правильна оцінка факторів негативного впливу на суб'єктивне благополуччя особистості в умовах професійної діяльності, ділового спілкування та професійної кар'єри розглядаються нами як важливий елемент механізму формування внутрішньої картини професійного здоров'я, яка задає модус поведінки працівника у ставленні до власного професійного здоров'я, є невід'ємною складовою образу «Я-професіонал», його змісту і професійного самоставлення. Серед існуючих методичних підходів емпіричного вивчення ризиків професійного здоров'я вчителя немає такого, який дозволяв би повною мірою враховувати вище зазначені передумови й детермінанти. Тому ми намагалися враховувати той факт, щоб пункти первинної версії опитувальника відображали емоційні «інваріанти» переживань, зумовлених погіршенням фізичного й психічного самопочуття в контексті здійснення професійної діяльності, ділового спілкування й реалізації вчителем професійної кар'єри та семантичні «універсалиї» суджень самооцінки фахівця про ту чи іншу стратегію ставлення до власного професійного здоров'я.

По-третє, пункти опитувальника мають таке формулювання, щоб простежувалося співвідношення індивідуальних властивостей особистості із професійною діяльністю і кар'єрою. Тут важливо розуміти, що будь-які фактори негативного впливу на суб'єктивне благополуччя особистості в умовах професійної діяльності, ділового спілкування та професійної кар'єри визначають місце професійного здоров'я в індивідуальній ієрархії професійних цінностей фахівця, характеризують особливості його професійної мотивації і професійної самореалізації. Водночас, такі фактори або ризики можуть викликати суттєві зміни у суб'єктивній оцінці внутрішньої картини професійного здоров'я фахівця. Факторами ризику формування небажаних суб'єктивних відчуттів внутрішньої картини професійного здоров'я можуть ставати нестабільність образу «Я-професіонал» і професійної самооцінки, їхня залежність від очікуваної оцінки. Тому частка пунктів опитувальника формулювалася так, щоб охарактеризувати вплив професійної діяльності, ділового спілкування та професійної кар'єри на розвиток індивідуально-особистісних властивостей суб'єкта праці.

Відповідно висунутих вимог, із відібраних попередньо 82 пунктів було сформульовано 68, які в подальшому підлягали експертизі на предмет змістової валідності. В ролі експертів було запрошено два спеціалісти в галузі професійної психології та психології здоров'я, попередньо ознайомлених із теоретичним конструктом, який став основою опитувальника. За допомогою п'ятибальної шкали

експертам було запропоновано оцінити кожен пункт опитувальника за такими критеріями: а) точність і повнота відображення специфічної феноменології ризиків професійного здоров'я; б) лексична простота й семантична однозначність формулювання пункту.

Судження, які утворили пункти опитувальника, за своїм змістом є оціночними, тобто такими, що виражають внутрішню позицію досліджуваного стосовно різних аспектів його професійної діяльності. Окремі пункти формулювалися із залученням спеціальної термінології. Тому, щоб уникнути смислових бар'єрів у сприйнятті й розумінні пунктів опитувальника досліджуваними, у дужках було подано роз'яснення використаного терміну (наприклад, «мобінг (нанесення моральної шкоди на робочому місці)», «професійний перфекціонізм (у негативному розумінні): надто високі вимоги до себе або до інших» тощо). Це зробило опитувальник доступним для осіб з будь-яким рівнем і профілем освіти.

За результатами експертної оцінки елімінувалися неінформативні і малозрозумілі пункти, які в результаті усереднення експертних оцінок набрали хоча б за одним критерієм менше чотирьох балів. Узгодженість думки експертів визначалася шляхом кореляції їх оцінок окремо за кожним критерієм: для першого критерію показник узгодженості склав 0,75, для другого критерію – 0,83. За підсумками експертного оцінювання пілотажна версія опитувальника була скорочена до 54 пунктів.

Пункти мали вигляд стверджувального судження, а досліджуваному відповідно до інструкції потрібно було висловити міру своєї згоди або незгоди з кожним із них. Для цього було використано шкалу Лайкерта (SWLS) [9]. Шкала Р. Лайкерта (від англ. – *likert scale*) є порядковою шкалою вимірювання *атитюдів* (настанов), що дозволяє оцінити міру виявлення настанови, порівняти настанови різних людей за інтенсивністю. В основі цієї шкали лежить припущення про те, що кожне судження, включене до неї, – це функція одного й того ж параметра атитюду. Саме це дозволяє використовувати для вимірювання атитюду суму оцінок за окремими пунктами шкали.

Процедура вимірювання здійснювалася за допомогою гранульованого набору висловлювань, де оцінювання твердження опитувальника має таке змістове навантаження: 1 бал – не впливає; 2 бали – майже не впливає; 3 бали – іноді впливає; 4 бали – більше впливає, ніж навпаки; 5 – впливає; 6 – впливає майже завжди; 7 – дуже впливає.

Основними перевагами використання шкали Лайкерта у розробленому нами опитувальнику «Ризики професійного здоров'я» стали: *по-перше*, відносна легкість конструювання: твердження відбиралися лише на основі їхньої внутрішньої узгодженості й не потребували експертної групової оцінки; *по-друге*, відносна простота процедури виконання для респондента.

Пробним варіантом опитувальника була обстежена вибірка досліджуваних загальною чисельністю 1803 респонденти, де 284 чоловіки та 1519 жінки віком від 20 до 57 років (середній вік – 31 рік). Вибіркова сукупність характеризувалася нерівномірним розподілом за чоловічою статтю. Це можна пояснити тим, що переважна більшість працюючих в освітніх організаціях працівників – жінки. В усіх випадках відбір досліджуваних для психометричної розробки опитувальника здійснювався методом випадкового відбору з урахуванням розподілу вибірки на групи за різними ознаками: вік, стать, стаж професійної педагогічної діяльності (від 1 до 5 років; від 6 до 20 років; понад 20 років). Дотримання «чистоти» контингенту досліджуваних за вказаними ознаками дозволило розглядати його як вибірку не лише апробації, а й валідації й стандартизації опитувальника.

Дані отримані під час пілотажного діагностичного вимірювання використовувалися для встановлення дискримінативності пунктів опитувальника. *Дискримінативність* – це здатність окремих пунктів опитувальника диференціювати досліджуваних за рівнем виявлення ризиків професійного здоров'я, тобто локалізувати індивідуальні результати респондентів у континуумі від «максимального» до «мінімального» рівня вираження ризиків професійного здоров'я. *Коефіцієнт дискримінантної функції* для кожного пункту опитувальника розраховувався шляхом кореляції бала, набраного за цим пунктом, із сумарним балом по опитувальнику в цілому. Коефіцієнт дискримінантної функції (r_{pb}) може набувати значень від -1 до +1. Високий додатній r_{pb} означає, що конкретний пункт тесту надійно розподіляє досліджуваних, що мають високі та низькі бали. Високий від'ємний r_{pb} засвідчує непридатність завдання, недостатній зв'язок часткового результату з кінцевим висновком. Високий додатній коефіцієнт дискримінантної функції за результатами нашого дослідження (див. *табл. 1*) свідчить про те, що пункти опитувальника ефективно дискримінують досліджуваних із високим, середнім і низьким рівнем ризиків професійного здоров'я.

Психометричні розрахунки показали, що середнє значення дискримінативності для всього масиву пунктів первинної версії опитувальника склали 4,63 при стандартному відхиленні 0,95. Показники дискримінативності для окремих пунктів опитувальника розміщувалися в діапазоні від 0,17 до 0,78. Зважаючи на отримані дані, нами було вилучено 15 пунктів з непринятною «чутливістю» до

індивідуально-психологічних розбіжностей вираження ризиків професійного здоров'я. Після скорочення висхідного варіанта опитувальника до 39 пунктів його внутрішня консистентність за формулою α -Кронбаха, дорівнювала 0,821.

Таблиця 1

Результати дискримінантного аналізу

	Канонічна змінна
	1
Власні значення	3,690
% поясненої сукупної дисперсії	92,7
Коефіцієнт канонічної кореляції	0,887
Рівень значущості	0,000

У такому варіанті опитувальник було піддано процедурі експлораторного (розвідувального) факторного аналізу. Відомо, що екстраполаторний факторний аналіз здійснюється при дослідженні латентної шкальної структури без припущення про число факторів і їхніх навантажень. Тому основним завданням такого аналізу опитувальника було встановлення кількості вимірів, які утворюють факторну модель відповідей опитувальника і, відповідно, скільки шкал має містити у собі створений опитувальник. Придатність кореляційної матриці до експлораторного факторного аналізу оцінювалася за допомогою міри вибіркової адекватності – індексу Кайзера-Мейера-Олкіна та критерію сферичності Бартлера [8]. Екстраполаторний аналіз здійснювався методом максимальної правдоподібності, кількість факторів визначалася за допомогою двох критеріїв: критерію Кайзера і критерію каменистого осипу [4]. Як свідчить індекс Кайзера-Мейера-Олкіна та критерій сферичності Бартлера факторна матриця була придатна для подальшого екстраполаторного аналізу (КМО = 0,840; $\chi^2=39699,006$, $df=406$, $p<0,001$). За критерієм каменистого осипу адекватним вважалося виділення одного фактора в даному опитувальнику, тоді як за критерієм Кайзера – семи (див. *рис. 1*).

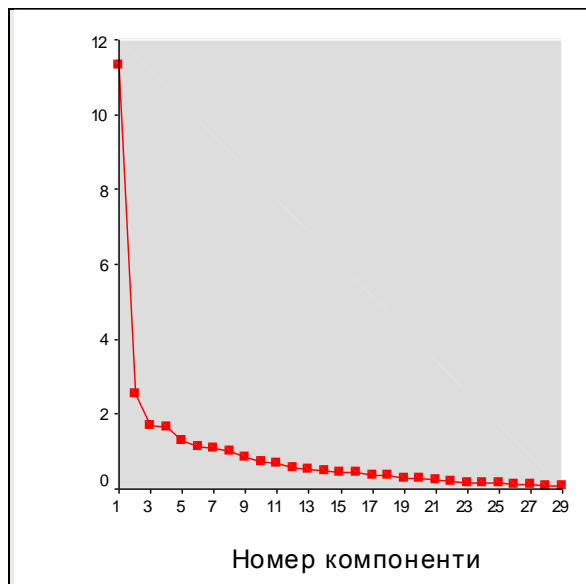


Рис. 1. Факторне навантаження за критерієм кам'янистого осипу Кеттела

Факторизація матриці інкореляції пунктів здійснювалася методом головних компонент (Principal components) із подальшою ротацією варімакс (Varimax normalized). Критичне значення факторного навантаження для пунктів опитувальника приймалося за 0,40. За результатами статистичної обробки даних методом Кайзера було виокремлено 7 факторів із власними значеннями >1,0, що пояснювало 59,2% дисперсії. Пошук найбільш економного, лаконічного й, водночас, місткого, інформативного рішення здійснювався за допомогою критерію Кеттела, який припускав однаковою мірою використання п'яти-, чотирьох- і трьохфакторної моделі. У нашому випадку структура ризиків професійного здоров'я вчителя попередньо не визначалася, тому нами було використано не теоретичний, а емпіричний принцип відбору оптимальної моделі, яка, на нашу думку, легше

інтерпретується й краще узгоджується з теоретичними уявленнями про структуру досліджуваного феномену. Відповідно обраного принципу кращим виявилось те факторне рішення, яке найбільш повно й точно наближається до емпіричних даних й підтверджується ними. З метою ідентифікації такого рішення серед можливих альтернатив було обрано конфірматорний (підтверджуючий) факторний аналіз, який призначається для перевірки гіпотез про число факторів і їхніх навантажень [5].

Процедура конфірматорного факторного аналізу проводилася за методом обернених найменших квадратів (Generalized Least Squares). З усіх можливих структурних моделей (трьох-, чотирьох- та п'ятифакторної) було обрано ту, шкали (фактори) опитувальника якої були взаємокорелюючими. У нашому випадку внутрішню структуру опитувальника адекватно моделює чотирьох факторне рішення, яке порівняно з конкурентними моделями має найкращі показники структурної відповідності.

Результати проведеного факторного аналізу переконливо засвідчують те, що внутрішня структура опитувальника, виявлена за даними усієї вибірки (див. *табл. 2*).

Таблиця 2

Факторна структура опитувальника «Ризики професійного здоров'я»*

Пункти опитувальника	Фактори й значущі факторні ваги $\geq 0,40$			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1. Монотонія (одноманітність) під час виконання професійних завдань				0,421
2. Емоційне виснаження				0,492
3. Негативні стосунки з колегами, клієнтами, пацієнтами тощо	0,500			
4. Залежність від інших				0,508
5. Негативна оцінка себе як професіонала та особистості				0,510
6. Негативна оцінка Вашої праці				0,549
7. Відчуття постійної нестачі часу і страх «не встигнути», нерівномірне чергування роботи і відпочинку			0,452	
8. Надмірно високі професійні стандарти й очікування			0,741	
9. Постійне порівняння себе з іншими фахівцями за умов орієнтації на полюс найуспішніших			0,766	
10. Вибіркова концентрація на професійних невдачах і помилках			0,520	
11. Інтенсивний повсякденний стрес	0,617			
12. Заздрість серед членів колективу	0,690			
13. Мобінг (нанесення моральної шкоди на робочому місці)	0,805			
14. Стиль керівництва	0,614			
15. Конфлікти у професійному середовищі	0,688			
16. Хронічна втома		0,656		
17. Виконання кількох завдань одразу		0,604		
18. Необхідність залишатися після роботи для виконання поточних професійних завдань		0,624		
19. Негативні умови праці (шум важкий контингент, постійний шум, необхідність багато говорити тощо)		0,595		
20. Дуже велика відповідальність (відсутність права на помилку)			0,745	
21. Надто високі вимоги до себе або до інших			0,863	

22. Прискіпливість до себе або з боку інших			0,798	
23. Авторитарність, відсутність такту й витримки, самовпевненість тощо	0,650			
24. Почуття невпевненості, тривоги, страх опинитися непереконливим			0,754	
25. Критика, особливо несправедлива, висловлена в грубій, принизливій або насмішуватій формі	0,611			
26. Професійна діяльність вимотує фізично		0,407		
27. Професійна діяльність вимотує морально		0,632		
28. Надмірне навантаження		0,696		
29. Частота змін, реконструкцій, нововведень тощо		0,719		
Власне значення фактора	5,19	4,54	3,98	3,47
Частка дисперсії (%)	17,90	15,66	13,71	11,95

*Примітка. У таблиці наведено лише значущі фактори навантаження пунктів опитувальника (N=1803).

Окрім того, проведений конфірматорний аналіз факторної структури опитувальника дозволив відсіяти пункти, які значимо не навантажували жодну з чотирьох шкал або набирали значущу факторну вагу ($\geq 0,50$) за двома й більше шкалами. Відповідно методика була «очищена» від 10 пунктів. Його внутрішня надійність на цій стадії розробки склала 0,942. Разом із тим, підтвердилася дискримінативність пунктів і консистентність кожної з чотирьох шкал опитувальника. До першої шкали, яка мала внутрішню надійність 0,847, увійшли 8 пунктів. Друга шкала, яка мала внутрішню надійність 0,871, поєднала також 8 пунктів. Третя шкала зі внутрішньою надійністю 0,792 була скомпонована також із 8 пунктів. Четверта шкала, що мала внутрішню надійність 0,789, була утворена з 5 пунктів. Загальна кількість пунктів методики зменшилася до 29 пунктів.

Висновки. Остаточна редакція опитувальника ризиків професійного здоров'я вчителя вміщувала 29 пунктів, розділених на чотири шкали. Всі пункти, що увійшли до цієї версії опитувальника, характеризуються великою змістовою валідністю, дискримінантністю (від 0,17 до 0,78, середнє – 4,63, стандартне відхилення – 0,952) й внутрішньою узгодженістю (0,942). Шкали опитувальника в сукупності показують 59,2 % дисперсії вихідних змінних. Конфірматорний факторний аналіз доводить адекватність шкальної структури опитувальника в цілому ($\chi^2/df= 2,43$, CFI=0,435, RMSEA=0,197).

З урахуванням семантики пунктів перша шкала була названа «Руйнівні комунікації», друга шкала – «Дестабілізуюча організація професійної діяльності», третя шкала «Деструкції професійного самоствердження» й четверта шкала – «Демотиватори продуктивності праці». Усі шкали опитувальника значимо ($p < 0,000000$ при N=1803) корелюють між собою. Це свідчить про те, що вони вимірюють схожі за своєю природою психічні явища, які констатують єдину, але багатопланову реальність.

Перспективи дослідження. Запропонована методика може застосовуватися для дослідження рівня ризиків професійного здоров'я фахівця, для виявлення факторів, які руйнівню впливають на різні аспекти професійно-педагогічної діяльності вчителя.

Список використаних джерел

1. Дзюба Т.М. Комплекс методик для діагностики професійного здоров'я вчителя / Т.М. Дзюба. – Полтава : ПНПУ імені В.Г. Короленка, 2015. – 59 с.
2. Зайцева Н.А. Риски для здоровья в контексте социологического анализа / Н.А. Зайцева, Н.В. Лебедева-Несевря // Социологические исследования. – 2013. – № 9. – С. 137–143.
3. Ильин Е.П. Психология риска / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2012. – 267 с.
4. Крамер Д. Математическая обработка данных в социальных науках: современные методы / Д. Крамер. – М. : Академия, 2007. – 288 с.
5. Митина О.В. Факторный анализ для психологов / О.В. Митина, И.Б. Михайловская. – М. : УМК «Психология», 2001. – 169 с.
6. Морозов С.М. Засоби контролю діагностичних якостей психологічних тестів : навч. посіб. / С.М. Морозов. – К. : ІСДО, 1994. – 68 с.
7. Brzezinski, J. Metodologia badan psychologicznych / J. Brzezinski. – Warszawa : PWN, 1996. – 680 s.
8. Tabachnick, B.G. Principal Components and Factor Analysis. In Using multivariate statistics / B.G. Tabachnick, L.D. Fidell (5 ed.). – Boston, MA : Allyn & Bacon, 2007. – 980 p.
9. The Satisfaction with Life Scale / E. Diener et al. // Journal of Personality Assessment. – 1985. – 49. – P. 71–75.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Dzyuba T.M. Kompleks metodyk dlya diahnostryky profesijnogo zdorov'ya vchytelya / T.M. Dzyuba. – Poltava : PNPi imeni V.H. Korolenka, 2015. – 59 s.
2. Zajceva N.A. Riski dlja zdorov'ja v kontekste sociologicheskogo analiza / N.A. Zajceva, N.V. Lebedeva-Nesevrja // Sociologicheskie issledovanija. – 2013. – № 9. – S. 137–143.
3. Il'in E.P. Psihologija riska / E.P. Il'in. – SPb. : Piter, 2012. – 267 s.
4. Kramer D. Matematicheskaja obrabotka dannyh v social'nyh naukah: sovremennye metody / D. Kramer. – M. : Akademiya, 2007. – 288 s.
5. Mitina O.V. Faktornyj analiz dlja psihologov / O.V. Mitina, I.B. Mihajlovskaja. – M. : UMK «Psihologija», 2001. – 169 s.
6. Morozov S.M. Zasoby kontrolyu diahnostychnykh yakostey psykhologichnykh testiv : navch. posib. / S.M. Morozov. – K. : ISDO, 1994. – 68 s.
7. Brzezinski, J. Metodologia badan psychologicznych / J. Brzezinski. – Warszawa : PWN, 1996. – 680 s.
8. Tabachnick, B.G. Principal Components and Factor Analysis. In Using multivariate statistics / B.G. Tabachnick, L.D. Fidell (5 ed.). – Boston, MA : Allyn & Bacon, 2007. – 980 p.
9. The Satisfaction with Life Scale / E. Diener et al. // Journal of Personality Assessment. – 1985. – 49. – P. 71–75.

Dzyuba, T.M. Questionnaire 'Occupational Health Risks: Psychometric Analysis of Factorial Structure'. The author presents a new instrument of psychological diagnostics of occupational health risks which has no analogues in Ukrainian and foreign psychological science. The theoretical and empirical investigation done by the author allowed to clarify the concepts of 'occupational health' and 'occupational health risks'. The object of teachers' occupational health risks is their professional educational activities characterized by heavily intellectually and emotionally loaded interactions. The article discusses the results of testing of the 'Occupational health risks' questionnaire on a sample of teachers, describes the procedure of psychometric analysis of the questionnaire's factorial structure and analyzes the results of its standardization. The instrument is claimed to make it possible to measure the main negative factors in teachers' occupational health on the following scales: work environment organization, information and communications in teachers' work, and teachers' professional self-actualization. The results of the confirmatory analysis allowed to identify the following risk groups in teachers' occupational health: destructive communications, destabilizing work environment organization, professional self-actualization destructors, and work demotivators. It is concluded that the diagnostic technique under consideration can be used to study the occupational health risks as well to identify the factors that negatively impact various aspects of teachers' work.

Keywords: occupational health, occupational health risks, factorial structure questionnaire, teacher.

Відомості про автора

Дзюба Тетяна Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка, м. Полтава, Україна.

Dzyuba, Tetiana Mykhailivna, PhD, assoc. prof., dept. of general, developmental and applied psychology, Poltava National Pedagogical University named after V.G. Korolenko, Poltava, Ukraine.

E-mail: tatjanadzjuba@rambler.ru

Отримано 1 вересня 2015 р.
Рецензовано 8 вересня 2015 р.
Прийнято 10 вересня 2015 р.

УДК 159.9.922

Карамушка Л.М., Ткалич М.Г.

**ГЕНДЕРНА ВЗАЄМОДІЯ ПЕРСОНАЛУ
ЯК ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ФЕНОМЕН**

Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен. У статті представлено теоретичний аналіз гендерної взаємодії як психолого-організаційного феномену. Організація розглядається як суб'єкт і об'єкт гендерної взаємодії, аналізується поняття «організаційна взаємодія», основні соціально-психологічні функції організації, а також сучасний стан досліджень гендерних проблем організації. Категорія гендеру в психолого-організаційному вимірі визначається через гендерний тип організації, гендерної ієрархії в організації, гендерних особливостей організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці організації; сутності гендерної поведінки персоналу. Виокремлюються типи організації за гендерною ознакою: від тих, які нейтралізують феміністичність до тих, які підтримують конкурентоспроможну феміністичність. Аналізуються типи гендерної взаємодії: конструктивний та деструктивний. Підкреслюється необхідність створення гендерної орієнтованих програм психологічного супроводу персоналу організації.

Ключові слова: персонал організації, гендерна взаємодія персоналу, організаційна культура, кадрова політика, тип гендерної взаємодії персоналу.

Карамушка Л.Н., Ткалич М.Г. Гендерное взаимодействие персонала как психолого-организационный феномен. В статье представлен теоретический анализ гендерного взаимодействия как психолого-организационного феномена. Организация рассматривается как субъект и объект гендерного взаимодействия, анализируется понятие «организационное взаимодействие», основные социально-психологические функции организации, а также современное состояние исследований гендерных проблем организаций. Категория гендера в психолого-организационном измерении определяется через гендерный тип организации, гендерную иерархию в организации, гендерные особенности организационной культуры и ее реализации в кадровой политике организации; сущность гендерного поведения персонала. Выделяются типы организаций по гендерному признаку: от нейтрализующих феминность до поддерживающих конкурентоспособную феминность. Анализируются типы гендерного взаимодействия: конструктивный и деструктивный. Подчеркивается необходимость создания гендерно ориентированных программ психологического сопровождения персонала организации.

Ключевые слова: персонал организаций, гендерное взаимодействие персонала, организационная культура, кадровая политика, тип гендерного взаимодействия персонала.

Постановка проблеми. Одним із актуальних завдань організаційного розвитку сьогодні є вивчення особливостей взаємодії персоналу організацій у різних площинах її реалізації, в тому числі і гендерній, яка має вплив не лише на соціальну, але й на економічну складову діяльності сучасних підприємств. У цьому контексті важливим є вивчення гендерної взаємодії персоналу організацій як психолого-організаційного феномену, організації як суб'єкта і об'єкта цієї взаємодії, організаційно-професійних характеристик співробітників жіночої і чоловічої статі, а також вивчення організаційних чинників розвитку гендерної взаємодії персоналу. Отже, вивчення гендерної взаємодії як психолого-організаційного феномену передбачає, на наш погляд, аналіз поняття «організаційна взаємодія», основних соціально-психологічних функцій організації, сучасного стану досліджень гендерних проблем організацій; визначення категорії гендеру в психолого-організаційному вимірі, аналіз її складових; виокремлення типів організацій за гендерною ознакою, їхніх організаційних культур і кадрової політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз сучасного стану досліджень гендерних проблем організацій показує, що окремі дослідження гендерних особливостей професійної діяльності особистості; професійної сегрегації та дискримінації за гендерними ознаками; гендерна політика організацій; гендерні стереотипи професійної діяльності та ділового спілкування; особливості організаційної поведінки сучасної ділової жінки й чоловіка; фемінні й маскулініні організаційні культури та їхній вплив на організаційну поведінку персоналу представлені в роботах С.Л. Бем, Ш.М. Берн, Є.С. Гвоздевої, О.А. Здравомислової, Т.І. Кандаурової, Л.М. Карамушки, Н.В. Лавриненко, Т.П. Хохлової, А.Є. Чірікової, Л.Б. Шнейдер, Р.Т. Юлдашева, J. Acker, D.L. Collinson, G.R. Elly, E. Holvino, R.M. Kanter, E.K. Kelan, D. McCann, та ін.

Особливості взаємозв'язку організаційного й особистісного розвитку (у тому числі гендерних ознак) персоналу організацій відображені в дослідженнях Т.Ю. Базарова, О.І. Бондарчук, І.В. Ващенко та ін., Дж.Л. Гібсона та ін., А.О. Деркача, С.В. Дмитриченкової, В.Л. Добраєва, А.М. Занковського, Л.М. Карамушки, Л.М. Мітіної, В.В. Москаленко, Л.Е. Орбан-Лембрик, М.В. Туленкова, В.А. Штроо, J. Arnold et al., R. Beckhard, H.S. Becker, G.R. Bushe, T.G. Cummings, R.J. Marshak, та ін.

Окремі проблеми організаційного розвитку сучасних українських організацій, взаємозв'язки особистісного та організаційного розвитку розкриті в дослідженнях лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

Мета статті: проаналізувати гендерну взаємодію як психолого-організаційний феномен, визначити основні характеристики організації як суб'єкта і об'єкта гендерної взаємодії персоналу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження почнемо з аналізу поняття «організаційна взаємодія» та сучасного стану досліджень гендерних проблем організацій.

Сучасна організація, на наш погляд, є таким професійним середовищем, у якому особистість позиціонує себе в різних аспектах: як професіонал, людина, жінка або чоловік, співробітник, член команди та ін. Отже, організація є водночас суб'єктом і об'єктом професійної, соціально-рольової та гендерної взаємодії, а отже, гендерна взаємодія вбудована в площину організаційної взаємодії на всіх її рівнях: суспільному, міжгруповому, міжособистісному.

М.В. Туленков під *організаційною взаємодією* розуміє вид соціальної взаємодії, яка забезпечує комплексний і взаємоузгоджений організаційний зв'язок елементів соціальної системи та її організаційної структури. Вона також являє собою взаємовигідні та взаємоузгодженні (за цілями, часом, місцем, ресурсами тощо) дії індивідів як членів організаційних формувань, які є суб'єктами господарської та управлінської діяльності, тобто фізичними, юридичними і посадовими особами [12].

Організаційні відносини формуються на основі організаційної взаємодії (поряд з організаційними структурами, інститутами, організаційними процесами, формуваннями тощо), яка відрізняється тривалістю, сталістю і систематичністю організаційних взаємин, їх самовідновлюваністю та широтою змісту організаційних зв'язків. Організаційні відносини відображають взаємозв'язки елементів організаційної структури, місце, функції, права і відповідальність кожного працівника, підрозділу організації, а також конкретні технологічні, економічні, соціальні, виробничі й управлінські зв'язки між ними.

Як зазначає Л.М. Карамушка, організація виконує низку не лише соціально-економічних, а й соціально-психологічних функцій, до яких, зокрема, належить об'єднання людських ресурсів; розподіл людських зусиль; визнання та можливість самореалізації; забезпечення доходів і винагород; захист і гарантія майбутнього та ін. [7], що визначає організаційні взаємини: професійні та міжособистісні.

Останні гендерні дослідження розвитку організацій показали, що формула «рівність у відмінності» та політика «відсутність відмінностей» не привели до вирішення реальних гендерних проблем сучасних організацій, а отже, в галузі соціально-професійного розподілу праці й досі зберігається статеві сегрегація, неконструктивна гендерна політика організацій, неможливість реалізувати особистісний та професійний потенціал та виникнення через це гендерно-рольового стресу в співробітників [2; 4; 8; 9; 11; 15].

На наш погляд, це є наслідком існування *гендерної соціально-економічної нерівності*, яка визначається як порушення прав і можливостей жінок і чоловіків на реалізацію в соціальній та економічній сферах [11]. Прояви гендерної нерівності в соціально-економічній сфері впливають на добробут і соціальний розвиток усього суспільства, оскільки знижують можливості економічного зростання на основі ефективного використання людського потенціалу.

Отже, на наш погляд, вивчення гендерних особливостей сучасних організацій є важливим для організаційного розвитку в цілому та необхідним для розробки програм особистісно-професійного розвитку персоналу, його психологічного супроводу, у тому числі й гендерної складової. Вивчення проблеми гендерної взаємодії персоналу організацій потребує, на нашу думку, комплексного аналізу організацій як об'єкта й суб'єкта гендерних взаємин. Дослідження організації з цієї точки зору дозволить визначити гендер не лише як соціальну або соціально-психологічну категорію, а й виокремити її організаційно-психологічні особливості.

У цьому контексті категорія гендеру відображає, на нашу думку, особливості організаційно-професійних взаємин персоналу між гендерними групами та всередині них. Відповідно до досліджень С.Л. Бем [2], Л.М. Карамушки [7], І.С. Кльоциної [8], Н.В. Кулагіної [9], В.В. Москаленко [10], J. Asker [13], G. Elly [16], R. Kanter [20], M. Kimmel [21], категорія гендеру складається з: гендерного типу організації (кількості чоловіків і жінок в організації); гендерної ієрархії в організації (гендерного розподілу посад); гендерних особливостей організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці організації; сутності гендерної поведінки персоналу (у власній гендерній групі та між гендерними групами).

На наш погляд, саме такі гендерні особливості діяльності організацій дозволять нам найбільш повно розкрити особливості гендерної взаємодії персоналу організацій. Загалом, *гендерну взаємодію персоналу організацій* можна розуміти, на наш погляд, як різновид соціальної взаємодії як сукупності соціально-рольових відносин між гендерними групами та в гендерній інгрупі в організації, яка реалізується в рамках організаційно-професійних та міжособистісних взаємин персоналу.

Р.М. Kanter вказує на те, що гендерні відмінності в організаційній поведінці більше відносяться до структури та функцій організації, аніж до індивідуальних характеристик чоловіків і жінок [20]. J. Asker також зазначає, що в сучасних підходах до вивчення організаційних і професійних взаємин, організації повинні досліджуватися як гендеровані, а не гендерно нейтральні [13]. Організації розглядаються автором як одне з важливих місць реалізації гендерної взаємодії. Структура ринку праці, взаємин на робочому місці, контроль робочого процесу – все це знаходиться під впливом символів гендеру, процесів гендерної ідентичності, стереотипів, норм і цінностей [13].

Зупинимося на *гендерному типі організації, гендерних особливостях організаційної культури й кадрової політики*.

Гендерний тип організації визначається як такий, що відображає кількість жінок і чоловіків в організації, розподіл посад за гендерною ознакою, а також поєднання їхніх гендерних характеристик (психологічної статі особистості, гендерної ідентичності) і соціально-демографічних характеристик (віку, сімейного стану, кількості дітей) [11].

Згідно з дослідженнями R.M. Kanter [20], M. Kimmel [21], організації розподіляються на моногендерні (у яких більшість персоналу, понад 80%, становлять представники однієї статі) та гетерогендерні (у яких кількість представників обох статей та різних гендерних груп є або однаковою, або представників однієї статі не менше 35%). Кількісна представленість гендерних груп в організації зазвичай розташовується на 3-ох рівнях – символічному (моногендерні організації), перехідному та парному (гетерогендерні організації). Однак, гендерний тип організації є її формальною характеристикою, яка доповнюється змістовними гендерними характеристиками, до однієї з яких належать *гендерні особливості організаційної культури та її реалізація в кадровій політиці організації*.

На нашу думку, саме організаційна культура підприємства, гендерні особливості її кадрової політики, які транслиують визначені правила, норми, цінності організаційних та міжособистісних взаємин чинять вагомий вплив на гендерну взаємодію в організації. Аналіз досліджень Т.Ю. Базарова [1], В.Р. Весніна [3], А.М. Занковського [6], Л.М. Карамушки [7], J. Arnold et al. [14], А.Н. Eagly [15], G.R. Elly et al. [16], M.R. Frone [17] та ін., присвячених гендерним особливостям організаційних культур і кадрових політик підприємств дозволив виокремити полярні типи таких культур та визначити й порівняти їхні особливості за такими критеріями: стратегії організаційного розвитку; гендерні особливості організаційної культури; особистісно-професійні характеристики персоналу, які цінуються в організації. Отже, можна виокремити два полярних типи організаційних культур: ті, що нейтралізують фемінність; ті, у яких фемінність є конкурентоспроможною.

Організаційним культурам, які нейтралізують фемінність, притаманна сильна економічна стратегія організаційного розвитку. Гендерні особливості кадрової політики визначають професійну дискримінацію та гендерну професійну сегрегацію на користь персоналу чоловічої статі; існує розрив у заробітній платні – жінки зазвичай заробляють значно менше, ніж чоловіки; поширені феномени «скляної стелі» щодо персоналу жіночої статі та «скляного ескалатора» щодо персоналу чоловічої статі; розвинуті явища токенизму, мобінгу, сексизму та сексуальних домагань на робочому місці.

Зазначимо, що, згідно з дослідженнями, усім цим дискримінаційним практикам піддаються не лише жінки, але й чоловіки, які не належать до домінуючої маскуліної групи, а є представниками маргінальних чоловічих груп (за сексуальною орієнтацією, рівнем заробітку, соціальним статусом тощо), які не відповідають нормам чоловічої гендерної ролі, що існують у конкретному суспільстві [2; 20; 21].

Серед основних особистісно-професійних характеристик, що цінуються в подібних організаціях, виокремлюють такі: технічна компетентність (уміння розбиратися в складних технічних запитаннях, високий рівень професійних знань); географічна мобільність (можливість їздити у відрядження та переїхати в інше місто); перспективність (у плані кар'єрного просування); незалежність (від інших сфер життя, окрім професійної, робота – на першому місці) [17].

Організаційні культури, які нейтралізують фемінність, з нашої точки зору, погіршують гендерну взаємодію в організаціях, призводять до використання деструктивних стратегій та конфліктних типів взаємодії, дисгармонійної спрямованості міжособистісних взаємин із колегами протилежної статі.

Організаційні культури з конкурентоспроможною фемінністю характеризуються не лише сильною економічною стратегією, але й соціальною також. Це організації з високим рівнем соціальної відповідальності [17].

Гендерні особливості кадрової політики таких організацій відображають підвищену емоційну турботу про співробітників; гнучкість у взаємодії між гендерними групами; готовність до об'єднання й обміну; здатність індивідів, команд і організацій до відносин, які збільшують ресурси; соціальну справедливість у гендерному розподілі посад, зарплат; позитивний соціальний капітал; лідерство відносин; позитивні робочі об'єднання та спільноти; впровадження програм балансу «робота – життя» (work-life balance programs) [11; 17]. До основних особистісно-професійних характеристик, які цінуються в таких організаціях, належать адаптивність, сензитивність до комунікації, життєва сила, керованість.

Організаційні культури з конкурентоспроможною фемінністю формують, на наш погляд, позитивну гендерну взаємодію в організації у вигляді високоякісних зв'язків в гендерній інгрупі та у міжгруповій взаємодії, гармонійної спрямованості міжособистісних взаємин з колегами протилежної статі, конструктивних стратегій організаційної взаємодії.

Саме в організаціях з конкурентоспроможною фемінністю, на нашу думку, відбувається поступове й дедалі швидше руйнування традиційної системи гендерного поділу праці, послаблення дихотомізації та поляризації чоловічих і жіночих соціально-виробничих функцій, ролей, занять і сфер діяльності.

Зазначимо, що розподіл сучасних організацій за такими типами організаційних культур можна представити, на наш погляд, як біполярний континуум, де на одному полюсі знаходяться організації, у яких нейтралізується фемінність, а на іншому – організації, у яких фемінність є конкурентоспроможною. Але більшість організацій не належить виключно до якогось із полюсів, а розташована ближче до одного чи до іншого полюсу.

Уточнимо деякі гендерні особливості кадрової політики організацій, які існують в рамках цих організаційних культур.

У роботах Т.Ю. Базарова [1], В.Р. Весніна [3], А.П. Єгоршина [5] *кадрова політика* визначається як система усвідомлених і певним чином сформульованих правил і норм, що приводять людський ресурс у відповідність із довготривалою стратегією організації. У вузькому сенсі це набір конкретних правил, побажань і обмежень (найчастіше неусвідомлюваних), що реалізуються як у процесі безпосередніх взаємодій між співробітниками, так і у взаємовідносинах між персоналом та організацією в цілому.

Як показують дослідження, гендерні особливості кадрової політики організації реалізуються у визначенні розміру заробітної плати, у розподілі посад в організації за гендерною ознакою, у наявності або відсутності психолого-організаційних феноменів («скляної стелі», «скляного ескалатора», токенизму, сексизму, мобінгу тощо) [1; 2; 3; 6; 20; 21].

Отже, на наш погляд, залежно від кадрової стратегії щодо сприяння кар'єрному зростанню жінок, організації характеризуються такими типами гендерної взаємодії: *деструктивний тип гендерної взаємодії*, до якого належить елімінація гендерних відмінностей та їхня підтримка, сексизм, професійна дискримінація; *конструктивний тип гендерної взаємодії* (усунення гендерних бар'єрів в організаційній структурі, програми балансу «робота – життя» / «робота – сім'я», сприяння кар'єрному зростанню жінок).

У дослідженнях С.Л. Бем [2], Н.В. Досіної [4], J.K. Fletcher et al. [18], R.M. Kanter [20], M. Kimmel [21] визначені характеристики кожного з типів.

Деструктивний тип гендерної взаємодії в організації підтримується певною кадровою політикою та організаційною культурою і має такі ознаки:

1. Елімінація гендерних відмінностей – стать і гендер сприймаються як синоніми; кар'єра жінок є повільнішою порівняно з чоловічою кар'єрою; модель працівника має маскулінно-домінуючий характер, цінуються високомаскулінні риси (авторитет, автономія, агресія, домінантність, досягнення); жінки прирівнюються до чоловіків, умови кар'єрного та професійного змагання є рівними; жінки змушені розвивати маскулінні якості.

2. Підтримка гендерних відмінностей – в організаціях підтверджується, що існують гендерні відмінності, які є наслідком диференційної гендерної соціалізації, які формують різні рольові моделі, що призводять до формування різного робочого стилю, аргументації (К. Gilligan [19]), комунікативного та інтерактивного стилю, лідерської поведінки (А. Eagly [15]) в чоловіків і жінок. За такого сценарію гендерної взаємодії жіночі навички не цінуються та не визнаються, тоді як наявні гендерні відмінності цінуються й оберігаються, процес гендерної взаємодії персоналу відтворює та зберігає ці відмінності.

Жінки в таких організаціях перебувають у невідповідному становищі, оскільки їхній робочий стиль не цінується в маскулінно-домінантному робочому середовищі. Це посилює дію гендерних стереотипів і обмежує кар'єрне зростання жінок.

Конструктивний тип гендерної взаємодії також визначається кадровою політикою та організаційною культурою, він має такі ознаки:

1. Усунення гендерних бар'єрів в організаційній структурі – організації, які підтверджують наявність соціально сконструйованих відмінностей між чоловіками й жінками, організації, які намагаються зосередитися на усуненні структурних бар'єрів щодо кар'єри жінок; сприяння більш толерантному та гнучкому робочому контексту на користь кар'єрного зростання жінок; впровадження позитивних заходів, вказівок щодо усунення сексуальних домагань; процедури справедливого гендерно-нейтрального вибору та просування; впровадження практик підтримки сім'ї та гнучкої організації робочого часу (гнучкий графік, менша кількість робочих годин та ін.).

У таких організаціях створюються рівні умови, коли відмінності розглядаються як потенційні можливості; впроваджується політика компенсації створених бар'єрів для жінок, визнаються їхні досягнення, має місце політика «дружньої до родини» організації. Але все ж зміни на рівні організаційної культури в гендерній взаємодії не відбуваються.

2. Програми балансу «робота – життя» / «робота – сім'я» та сприяння кар'єрному зростанню жінок – організації припускають, що гендерна нерівність є соціокультурним феноменом, і тому вона також представлена в організаційному контексті. Рівень нерівності в організації залежить від організаційної демографії, організаційної культури, формалізації процесу підбору кадрів. Через велику кількість чоловічого представництва в менеджменті організаційні практики занадто спрямовані на чоловіків, а отже, впровадження таких програм залежить від кількості жінок у менеджменті.

Упроваджені практики передбачають рівні можливості влаштування на роботу, програми балансу між роботою і сім'єю, корпоративні програми позитивних дій, але найкращий варіант – надійні практики гендерної рівності. Однак в організаціях зазвичай існує типова чоловіча кар'єрна модель, тому жінки бояться використовувати такі програми, щоб їх не вважали неконкурентоспроможними [11; 14; 17].

На щастя, у таких організаціях все ж відбувається перегляд організаційної культури: соціальні практики в організації є відображенням професійних аспектів еталонної моделі маскулітності та фемінності, а гендер більше не є основою влади. Цей сценарій передбачає поступовий процес змін у гендерній взаємодії в бік паритетності. Але цей процес ще не охоплює глибинних змін і в ньому важко втримати результат позитивних зрушень.

Отже, проведений нами аналіз визначає наявність вагомих проблем, пов'язаних із гендерною складовою діяльності організацій, особливо тих, що тяжіють до нейтралізації фемінності.

Окремо нами були проаналізовані *труднощі, які виникають у реалізації гендерної взаємодії персоналу організацій*, знайдені в дослідженнях з організаційної та гендерної психології:

1. У сучасних організаціях ігнорується сексуальність, структура організації вважається гендерної нейтральною, тобто асексуальною, а отже, у процесі організаційно-професійної взаємодії ігнорується гендерна приналежність персоналу. У той час, як у сучасних організаціях дослідниками діагностовано багато прикладів саме деструктивних практик щодо сексуальності: сексизм, сексуальні домагання та ін.

2. Як зазначає М. Kimmel, антагонізм живучості традиційних гендерних ідеологій і змін в економічній та соціальній реальності роблять сьогодишнє місце роботи особливо суперечливою ареною розв'язання гендерних проблем [21], а отже, гендерна взаємодія персоналу організацій сповнена протиріч.

3. Дослідники [2; 4; 8; 9; 13; 20] відзначають, що жінки та чоловіки стикаються з різними проблемами в організаціях, у яких вони працюють: жінки зустрічаються з постійною дискримінацією через свою гендерну приналежність (їм менше платять; у них менша перспектива просунути по службі; їм доручають на практиці роботу, що суперечить їхній кваліфікації та запитам, а у ставленні до себе вони відчують брак довіри та поваги); чоловіків не влаштовують ті зміни в трудовій політиці на робочому місці та зміни в організаційній культурі підприємств, унаслідок яких вони можуть бути звинувачені в дискримінації жінок; вони стикаються з проблемою «скляного підвалу», що є не кращим за «скляну стелю» в жінок.

4. З нашої точки зору, виокремлені труднощі в гендерній взаємодії персоналу, неконструктивні типи кадрової політики та організаційних культур ускладнюють діяльність сучасних організацій, досягнення ними високого рівня продуктивності, знижують їхній ресурсний потенціал та людський капітал, а отже, потребують змін.

На думку зарубіжних дослідників [15; 17; 18], найбільш очевидна сукупність заходів подолання проблем гендерної нерівності підпадає під так звану «політику дружнього щодо сім'ї місця роботи», яка передбачає низку реформ, що дозволять батькам певну гнучкість у врівноваженні роботи та сімейного життя.

Серед засобів реалізації політики дружнього щодо сім'ї місця роботи та подолання нерівності на робочому місці виокремлюють такі: інтервенційні стратегії в процедурах найму та просування по службі; ліквідацію «доріжки для матерів» (спосіб, у який дискримінація на робочому місці перетворюється на дискримінацію проти тих працівниць, які беруть відпустку у зв'язку з вагітністю, народженням дітей і їх вихованням); гнучкий робочий графік; дистанційна робота тощо.

Висновки. Результати проведеного теоретичного аналізу проблеми гендерної взаємодії як психолого-організаційного феномену показали, що:

1) організація є об'єктом і, водночас, суб'єктом гендерної взаємодії, який відображає особливості організаційно-професійних взаємин персоналу між гендерними групами і всередині них та

складається з: гендерного типу організації (кількості чоловіків і жінок в організації); гендерної ієрархії в організації (гендерного розподілу посад); гендерних особливостей організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці організації; сутності гендерної поведінки персоналу (у власній гендерній групі та між гендерними групами);

2) гендерну взаємодію в організаціях представлено на рівні стратегії організаційного розвитку, гендерного типу організаційної культури, гендерних особливостей кадрової політики, а також особистісно-професійних характеристик персоналу, що цінуються в організаціях. Вони всі разом визначають організації на континуумі від організацій, які нейтралізують феміністичність, до організацій із конкурентоспроможною феміністичністю.

Перспективи подальших досліджень. На наш погляд, сьогодні одним із завдань впровадження гендерних стратегій кадрової політики сучасних українських організацій є розробка практичних механізмів захисту прав співробітників у ситуації гендерної дискримінації та сексуальних домагань, а також розробки превентивних стратегій психологічного супроводу персоналу організацій.

Список використаних джерел

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Т.Ю. Базаров. – М. : ИПК ГС, 1996. – 362 с.
2. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С.Л. Бем. – М. : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. – 336 с.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М. : Юристъ, 1998. – 496 с.
4. Досина Н.В. Компонент согласия во взаимодействиях гендерных групп: когнитивный подход к анализу / Н.В. Досина // Социология и социальная работа : Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия социальные науки, 2011. – № 3(23). – С. 14–19.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 720 с.
6. Занковский А.Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – М. : Флинта: МПСИ, 2009. – 648 с.
7. Карамушка Л.М. Психология освітнього менеджменту : навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
8. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина. – СПб. : Алетей, 2004. – 408 с.
9. Кулагина Н.В. Индивидуальные особенности внутриличностного гендерного конфликта у мужчин и женщин, занятых в неполовотипичной сфере / Н.В. Кулагина // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №82–26. – С. 75–81.
10. Москаленко В.В. Психология соціального впливу / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 448 с.
11. Ткалич М.Г. Гендерно орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій / М.Г. Ткалич // Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія. – Харків : ХНПУ, 2015. – Вип. 51. – С. 247–255.
12. Туленков М.В. Соціально-культурні детермінанти організаційної поведінки / М.В. Туленков // Соціальна психологія. – 2011. – № 6. – С. 50–56.
13. Acker, J. Hierarchies jobs bodies a theory of gendered organizations / J. Acker // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 49–61.
14. Arnold J. Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace: 4th Edition / J. Arnold, J. Silvester. – Pearson Education Limited, 2005. – 728 p.
15. Eagly, A.H. Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions / A.H. Eagly // Psychology of Women Quarterly, 31 (2007). – P. 112.
16. Elly, G.R. Theories of Gender in Organizations: New Approach to Organization Analysis and Change / G.R. Elly, D.E. Meyerson // Research in Organization Behavior / Ed. by B.M. Staw. – 2000 (Vol. 22). – Elsevier Science Incorporation, p. 103–153.
17. Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (pp. 143–162). – Washington, DC: American Psychological Association.
18. Fletcher, J.K. Introducing Gender: Overview // Reader in Gender, work and Organization / J.K. Fletcher, R.J. Ely ; edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 3–9.
19. Gilligan, C. In a Different Voice. Psychological Theory and Women's Development / C. Gilligan. – Cambridge (Mass.) and London, Harvard Univ.Press, 1982.
20. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
21. Kimmel, M. The Gendered Society. 5th Edition. / M. Kimmel. – Oxford University Press, 2012. – 528 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bazarov T.Ju. Upravlenie personalom razvivajushhejsja organizacii / T.Ju. Bazarov. – M. : IPK GS, 1996. – 362 s.
2. Bem S.L. Linzy genдера: Transformacija vzgljadov na problemu nera-venstva polov / S.L. Bem. – M. : Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija (ROSSPJeN), 2004. – 336 s.
3. Vesnin V.R. Prakticheskij menedzhment personala : posobie po kadrovoj rabote / V.R. Vesnin. – M. : Jurist, 1998. – 496 s.
4. Dosina N.V. Komponent soglasija vo vzaimodejstvijah gendernyh grupp: kognitivnyj podhod k analizu / N.V. Dosina // Sociologija i social'naja rabota : Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Serija social'nye nauki, 2011. – № 3(23). – S. 14–19.
5. Egorshin A.P. Upravlenie personalom / A.P. Egorshin. – N. Novgorod : NIMB, 2001. – 720 s.
6. Zankovskij A.N. Organizacionnaja psihologija : ucheb. posobie dlja vuzov / A.N. Zankovskij. – M. : Flinta: MPSI, 2009. – 648 s.
7. Karamushka L.M. Psykholohiya osvith'oho menedzhmentu : navch. posibnyk / L.M. Karamushka. – K. : Lybid', 2004. – 424 s.

8. Klecina I.S. Psihologija gendernyh otnoshenij: Teorija i praktika / I.S. Klecina. – SPb. : Aletejja, 2004. – 408 s.
9. Kulagina N.V. Individual'nye osobennosti vnutrichnostnogo gendernogo konflikta u muzhchin i zhenshin, zanjatyh v nepolotipichnoj sfere / N.V. Kulagina // Izvestija RGPU im. A.I. Gercena. – 2008. – №82–26. – S. 75–81.
10. Moskalenko V.V. Psykholohiya sotsial'noho vplyvu / V.V. Moskalenko. – K. : Tsentri uchbovoyi literatury, 2007. – 448 s.
11. Tkalych M.H. Genderno oriyentovany pidkhid u psykholohichnomu suprovodi personalu orhanizatsiy / M.H. Tkalych // Visnyk KhNPU im. H.S. Skovorody. Psykholohiya. – Kharkiv : KhNPU, 2015. – Vyp. 51. – S. 247–255.
12. Tulenkov M.V. Sotsial'no-kul'turni determinanty orhanizatsiyanoi povedinky / M.V. Tulenkov // Sotsial'na psykholohiya. – 2011. – № 6. – S. 50–56.
13. Acker, J. Hierarchies jobs bodies a theory of gendered organizations / J. Acker // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 49–61.
14. Arnold J. Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace: 4th Edition / J. Arnold, J. Silvester. – Pearson Education Limited, 2005. – 728 p.
15. Eagly, A.H. Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions / A.H. Eagly // Psychology of Women Quarterly, 31 (2007). – P. 112.
16. Elly, G.R. Theories of Gender in Organizations: New Approach to Organization Analysis and Change / G.R. Elly, D.E. Meyerson // Research in Organization Behavior / Ed. by B.M. Staw. – 2000 (Vol. 22). – Elsevier Science Incorporation, p. 103–153.
17. Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (pp. 143–162). – Washington, DC: American Psychological Association.
18. Fletcher, J.K. Introducing Gender: Overview // Reader in Gender, work and Organization / J.K. Fletcher, R.J. Ely ; edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 3–9.
19. Gilligan, C. In a Different Voice. Psychological Theory and Women's Development / C. Gilligan. – Cambridge (Mass.) and London, Harvard Univ. Press, 1982.
20. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
21. Kimmel, M. The Gendered Society. 5th Edition. / M. Kimmel. – Oxford University Press, 2012. – 528 p.

Karamushka, L.M., Tkalych, M.G. Staff's gender interaction as a psychological and organizational phenomenon. *The article makes a theoretical analysis of the gender interaction as a psychological and organizational phenomenon. The authors analyze the organization as a subject and object of gender interaction, analyze the concept of 'organizational interaction', the main socio-psychological functions of the organization, as well as the latest research on gender-relevant issues faced by organizations. From the psychological and organizational perspective the category of gender is determined through the organization's type, organization's gender hierarchy, gender-relevant features of organizational culture and its implementation in the human resource policy, and the content of staff's gender behaviors. The gender-relevant types of organizations range from those that neutralize femininity through those that support competitive femininity. The authors analyze the constructive (overcoming gender-relevant barriers in organizational structure, work-life / work-family balance programs, women's career promotion) and destructive (gender differences support, sexism, professional discrimination) types of gender interactions. It is emphasized that an organization's gender-oriented human resource policy should focus on the development of mechanisms of protection of staff's rights in the situations of gender discrimination and sexual harassment as well as on the development of gender-oriented preventive strategies for staff's psychological support in organizations.*

Keywords: staff, staff's gender interaction, organizational culture, HR policy, type of staff's gender interaction.

Відомості про автора

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

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

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

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

E-mail: tkalych@ua.fm

Отримано 2 вересня 2015 р.
Рецензовано 9 вересня 2015 р.
Прийнято 11 вересня 2015 р.

УДК 159.9.072:316.37

Ковальчук О.С.

ОПЕРАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ФЕНОМЕНУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА КОНЦЕПЦІЯ УЯВЛЕНЬ ПРО РОБОТУ

Ковальчук О.С. Операціоналізація феномену соціальної відповідальності та концепція уявлень про роботу. Запропонована робота містить три поетапних дослідження операціоналізації феномену соціальної відповідальності та опис особливостей його проявів на організаційному та особистісному рівнях, а також психологічні характеристики концепції уявлень про роботу. Констатовано, що на особистісному рівні соціальна відповідальність складається з п'яти компонентів: громадянської свідомості, законосвідомості, рефлексії наслідків своїх дій, моральної свідомості та альтруїзму. Основу організаційного рівня означено п'ятьма блоками, що стали підґрунтям психологічної моделі корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Встановлено, що концепція уявлень про роботу охоплює наступні компоненти: гуманістичний, організаційний, етичний та дозвільний. Результатами емпіричного дослідження виявлено, що у представників українських організацій домінують гуманістичні уявлення про роботу.

Ключові слова: соціальна відповідальність, модель корпоративної соціальної відповідальності, компоненти соціальної відповідальності, концепція уявлень про роботу, гуманістичні уявлення, організаційні уявлення.

Ковальчук Е.С. Операціоналізація феномена соціальної відповідальності та концепція представлений о работе. Предлагаемая работа раскрывает три поэтапных исследования операционализации феномена социальной ответственности и описание особенностей его проявления на организационном и личностном уровнях, а также психологические характеристики концепции представлений о работе. Констатируется, что на личностном уровне социальная ответственность состоит из пяти компонентов: гражданского сознания, законосознания, рефлексии последствий своих действий, морального сознания и альтруизма. В организационный уровень вошли 5 блоков, которые стали основой психологической модели корпоративной социальной ответственности (КСО). Установлено, что концепция представлений о работе охватывает следующие компоненты: гуманистический, организационный, этический и досуг. Результатами эмпирического исследования выявлено, что у представителей украинских организаций доминируют гуманистические представления о работе.

Ключевые слова: социальная ответственность, модель корпоративной социальной ответственности, компоненты социальной ответственности, концепция представлений о работе, гуманистические представления, организационные представления.

Постановка проблеми. Соціальна відповідальність – складний багаторівневий конструкт, що пронизує всі сфери буття суспільства та має певні особливості прояву на особистісному, організаційному, державному та міжнародному рівнях. У даній статті висвітлено результати трьох поетапних досліджень з операціоналізації феномену соціальної відповідальності на особистісному та організаційному рівнях, а також специфіку уявлень про роботу українських керівників та працівників.

Мета роботи – операціоналізувати феномен соціальної відповідальності. Відповідно до мети поставлено наступні задачі:

1. Операціоналізувати феномен соціальної відповідальності на особистісному рівні.
2. Здійснити операціоналізацію соціальної відповідальності на організаційному рівні.
3. Розглянути специфіку концепції уявлень про роботу у соціально відповідальному вимірі.
4. Визначити прикладний аспект дослідження соціальної відповідальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Спираючись на роботи вітчизняних та закордонних авторів (Г. Балл (2008); М. Савчин (2008); К. Муздибаєв (2010); В. Сахарова (2003); Л. Берковиць, К. Луттерман (1968)), констатовано, що на рівні особистості соціальна відповідальність – це інтегральна генералізована характеристика, яка є способом психологічної регуляції діяльності, що здійснюється свідомо та добровільно і проявляється у дотриманні норм та інтересів суспільства, законності, моральної свідомості, громадянській позиції, добросовісності, сумлінності, етичній поведінці та самоконтролі [2, 3, 4]. Теоретичні результати було факторизовано та систематизовано у попередніх емпіричних дослідженнях, присвячених розробці психодіагностичного інструментарію та побудові апостеріорної моделі соціальної відповідальності (О. Ковальчук, 2010–2012), що дозволило операціоналізувати зазначений феномен. Згідно з апостеріорною п'ятифакторною моделлю, соціальна відповідальність особистості містить 5 компонентів: громадянську свідомість, законосвідомість, рефлексію наслідків своїх дій, моральну свідомість та альтруїзм [8; 9].

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Для вирішення означених завдань обрано наступний психодіагностичний інструментарій: опитувальник «Шкала виміру соціальної відповідальності (SRS-37)» (О. Ковальчук, Ю. Проскура, 2010) [2], адаптовану автором для української вибірки шкалу виміру соціальної відповідальності організації «Social Responsibility Scale for Organization» (31 твердження), основу якої складає анкета PRESOR – Perceived role of ethics and social responsibility (Jose-Luis Godos-Diez, Roberto Fernandez-Gago, 2011) [7] та методику «Уявлення про роботу» (J. Dickson, R. Buchholz, 1979) [6; 11].

Емпіричне дослідження з операціоналізації феномену соціальної відповідальності на особистісному рівні проводилось на контингенті українських студентів третього курсу (віком 19–22 років, № = 311) Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», які навчались за спеціальностями різного інженерного спрямування.

У дослідженні з операціоналізації феномену соціальної відповідальності на організаційному рівні взяли участь топ-менеджери та менеджери середньої ланки українських компаній різних областей України (N=121; 57 чоловіків/64 жінки) віком від 25 до 75 років.

Визначення уявлень про роботу здійснювалось на контингенті українських керівників та працівників (N = 60, 50 чоловіків/10 жінок, віком від 25 до 65 років) будівельної компанії м. Дніпропетровська.

Спробуємо проінтерпретувати виявлені нами фактори:

✓ Громадянська свідомість та інтереси суспільства. Відповідальність та обов'язок людини перед суспільством. Добробут та благополуччя суспільства. Патріотизм. Громадянська позиція. Усвідомлення громадянами значимості бути залученими до важливих подій у країні (вибори, паради, збори тощо). Пункт № 23: «Кожна людина повинна час від часу присвячувати свій особистий час роботі на благо своєї громади, міста та держави». Його навантаження на фактор склало 0,6599;

✓ Законосвідомість. Дотримання законів, соціальних правил та норм. Відношення до закону. Закон та справедливість. Правосвідомість. Правова регуляція поведінки. Правова поведінка. Відношення до соціальних норм. Ставлення до людей, які порушують закон. Пункт № 13: «Усі люди повинні відповідати перед законом за свої дії без виключень та виправдань». Його навантаження на фактор склало 0,9194.

✓ Рефлексія наслідків своїх дій. Усвідомлення наслідків своїх дій. Дбайливе ставлення до своєї роботи. Дотримання правил безпеки. Ситуативна, ретроспективна, проактивна рефлексія. Пункт № 2: «Я повинен/повинна думати про наслідки, навіть незначних своїх дій, якщо ці наслідки можуть стосуватися інших людей». Його навантаження на фактор склало 0,7845.

✓ Моральна свідомість. Моральна зрілість особистості. Етична поведінка. Моральні судження. Моральні почуття. Усвідомлення цінності життя людини. Виражене почуття справедливості. Дотримання етичного кодексу. Пункт № 10: «У багатьох повсякденних ситуаціях бездіяльність може викликати стільки ж шкоди, скільки й навмисні погані наміри». Його навантаження на фактор склало 0,7485.

✓ Альтруїзм. Самопожертвування. Надання переваги інтересам інших людей, аніж власним бажанням. Безкорислива допомога іншим людям. Здібності жертвувати своєю вигодою заради спільного блага. Ініціативність в складних ситуаціях. Пункт № 6: «Інтереси та потреби інших людей для мене часто бувають важливіші, ніж мої власні». Його навантаження на фактор склало 0,6644.

На організаційному рівні соціальна відповідальність розглядається як відповідальність компанії за вплив своїх рішень та дій на суспільство, навколишнє середовище шляхом прозорості та етичної поведінки, яка: сприяє сталому розвитку, у тому числі здоров'ю та добробуту суспільства; враховує очікування заінтересованих сторін; відповідає чинному законодавству та міжнародним нормам поведінки; інтегрована у діяльність компанії (міжнародний стандарт ISO 26000:10) [1].

Для визначення розуміння керівниками та співробітниками феномену соціальної відповідальності розроблено шкалу виміру соціальної відповідальності організації «Social Responsibility Scale for Organization» (31 твердження). Основу методики являє анкета PRESOR – Perceived role of ethics and social responsibility (Singhapakdi et al., 1995, 1996; Jose-Luis Godos-Diez, Roberto Fernandez-Gago, Almudena Martinez-Campillo, 2011) [7]. Отримані дані ми піддали процедурі факторного аналізу. Показники надійності тесту: коефіцієнт Cronbach's alpha – 0,768; інтеркореляція пунктів – 0,34). Факторна структура методики містить 5 блоків, що стали основою психологічної моделі корпоративної соціальної відповідальності (КСВ): 1. Надання переваги питанням соціальної відповідальності компанії порівняно з її прибутком (Ф1); 2. Надання переваги отриманню прибутку компанії у порівнянні з її

соціальною відповідальністю (Ф2); 3. Гармонічне поєднання прибутку та соціальної відповідальності компанії (Ф3); 4. Роль соціальної відповідальності у діяльності компанії (Ф4); 5. Погляд на соціальну відповідальність у світовому вимірі (Ф5) [10].

Спробуємо надати інтерпретацію зазначеним вище факторам.

Фактор 1 – «Надання переваги питанням соціальної відповідальності компанії порівняно з її прибутком» пояснюється наступними пунктами: Я буду купувати соціально відповідальний продукт навіть якщо його вартість буде вищою за звичайний продукт. Компанія переймається моральним розвитком своїх співробітників. Компанія намагається бути соціально-відповідальною та демонструвати етичну поведінку. Питання з найбільшим навантаженням цього фактору: «Корпоративна соціальна відповідальність може бути способом зниження експлуатаційних витрат». Факторне навантаження 0,768.

Фактор 2 – «Надання переваги отриманню прибутку компанії у порівнянні з її соціальною відповідальністю» розкривається наступними пунктами опитувальника: Ефективність діяльності компанії важливіша, ніж її етичність та соціальна відповідальність. Отримання прибутку – це найважливіше завдання компанії. Соціальна відповідальність є прикриттям негативних впливів діяльності компанії на оточуюче середовище. Для того, щоб бути конкурентоспроможною в умовах світової конкуренції, компанія має право нехтувати етичними принципами та соціальною відповідальністю. Питання, що має найбільше навантаження – «Ефективність компанії набагато важливіша, незважаючи на те, чи дотримується компанія етичних норм та принципів соціальної відповідальності, чи ні». Факторне навантаження 0,793.

Фактор 3 – «Гармонійне поєднання прибутку та соціальної відповідальності компанії» описується наступними пунктами: планування та визначення цілей компанії повинно містити етичні аспекти та питання соціальної відповідальності. Дотримання етичної поведінки та принципів соціальної відповідальності – це інвестиція у майбутнє. Соціальна відповідальність може поліпшити імідж компанії. Діяльність компанії спрямована не тільки на досягнення результату, але й на дотримання принципів соціальної відповідальності. Отримання прибутку та дотримання етичних принципів і соціальної відповідальності можуть гармонічно співіснувати у діяльності компанії. Це питання має найбільше факторне навантаження 0.802.

Фактор 4 – «Роль соціальної відповідальності у діяльності компанії» розкривається наступними пунктами опитувальника: бізнес етика та соціальна відповідальність є важливими факторами для виживання компанії. Інтереси та добробут стейкхолдерів – одне з найважливіших питань для компанії. Дотримання етичних норм – запорука успішного бізнесу («Good ethics is often good business»). Факторне навантаження 0,727.

Фактор 5 – «Погляд на соціальну відповідальність у світовому вимірі» Питання, пов'язані з глобальним баченням соціальної відповідальності (у межах концепції стійкого розвитку). Інноваційні підходи до боротьби з бідністю. Світові практики введення успішного бізнесу. Гендерна рівність. Боротьба з корупцією. Усвідомлення проблеми зміни клімату. Ефективність бізнесу визначається етичними принципами компанії та її соціальною відповідальністю. Це питання має найбільше факторне навантаження, що дорівнює 0.842.

Що стосується операціоналізації феномену уявлень про роботу, то в нашому дослідженні ми спирались на модель системи уявлень про роботу J. Dickson & R. Buchholz, 1979. Автори виділяють п'ять блоків уявлень про роботу [6; 11]:

- 1) етичні уявлення – висвітлюють питання, що характеризують аспекти індивідуалізму та незалежності, а також питання, що відображають завзяття у роботі;
- 2) організаційні уявлення – відображають питання, пов'язані з груповою діяльністю;
- 3) гуманістичні уявлення – об'єднують питання, спрямовані на розвиток, досягнення та задоволення;
- 4) марксистські уявлення – символізують питання, що стосуються експлуатації робітників та питання, сфокусовані на сумісну роботу;
- 5) уявлення, що пов'язані зі співвідношенням роботи та відпочинку – висвітлюють питання, що стосуються позитивних аспектів відпочинку та питання, акцентовані на негативний вплив роботи.

При розробці анкети для вирішення завдань дослідження було вилучено компонент, що вимірює марксистські уявлення. Отже, операціоналізацію методики представлено такими компонентами [7]:

Гуманістичні уявлення:

1. Робота має важливе значення.
2. Робота повинна давати можливість випробовувати нові ідеї.
3. Місце праці може бути приємним (комфортним і дружнім).
4. Робота приносить задоволення.
5. Робота повинна давати змогу застосовувати людські можливості.
6. Робота – спосіб самовираження та саморозвитку.
7. Роботу можна організувати так, щоб сприяти розвитку особистості.
8. Роботу можна зробити більш цікавою, аніж нудною.
9. Робота повинна бути джерелом нового досвіду.

Організаційні уявлення:

1. Наявність команд – це дуже важливо для організації.
2. Працювати в команді – краще, ніж працювати наодинці.
3. Краще виконувати роботу в рамках організації, де всі працюють разом, навіть якщо Ви не отримуєте індивідуальних переваг.
4. Робота виступає засобом, що стимулює інтереси групи.
5. Слід брати активну участь у всіх справах колективу.
6. Команда – це найважливіша складова будь-якої організації.
7. Внесок у діяльність команди має найбільш важливе значення для будь-якої роботи.

Етичні уявлення:

1. Тільки ті люди, які покладаються на себе, досягають успіху в житті.
2. Щоб бути найкращим, треба розраховувати тільки на себе.
3. Людина може краще навчитися роботі, коли він/вона сміло покладається на свої знання (компетентність), аніж слідує порадам інших.
4. У будь-якому випадку слід уникати залежності від інших людей.
5. Слід жити якомога більше власним життям і не залежати від інших.

Дозвільні уявлення:

1. Повноцінний відпочинок йде людям на користь.
2. Надмірний відпочинок не сприяє роботі.
3. Збільшувати час для відпочинку погано для суспільства.
4. При наявності вільного часу краще відпочивати, аніж працювати.
5. Сучасна тенденція (позиція) щодо скорочення робочого тижня заохочується.

Для дослідження ми модернізували автентичний текст методики, вилучивши марксистський компонент уявлень про роботу. Новий варіант методики нараховує 27 тверджень.

Результати, отримані за методикою уявлення про роботу, наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Середні показники уявлень про роботу працівників українських організацій

Компоненти-виміри уявлень про роботу	Середні значення	Сума	Кількість респондентів
Гуманістичний (U1)	45,2	2712	60
Організаційний (U2)	29,28	1757	60
Етичний (U3)	19,18	1151	60
Дозвільний (U4)	18,42	1105	60
Загальний показник (U5)	108,65	6519	60

Як свідчать показники на табл. 1 та рис. 1, найбільш поширено гуманістичні уявлення (45,2) серед працівників будівельної компанії, що є ознакою їх сприйняття роботи, як джерела саморозвитку, самоактуалізації та натхнення для нових ідей. Вони вважають свою роботу більш цікавою, ніж нудною.

Організаційні уявлення про роботу також достатньо виражені – показник становить 29,28. Респондентам притаманні організаційні уявлення, для них робота виступає засобом, що стимулює інтереси групи, працівники більш вірять у те, що людина може краще навчитися роботі, коли він/вона сміло покладається на свої знання та компетентність, аніж слідує порадам інших.

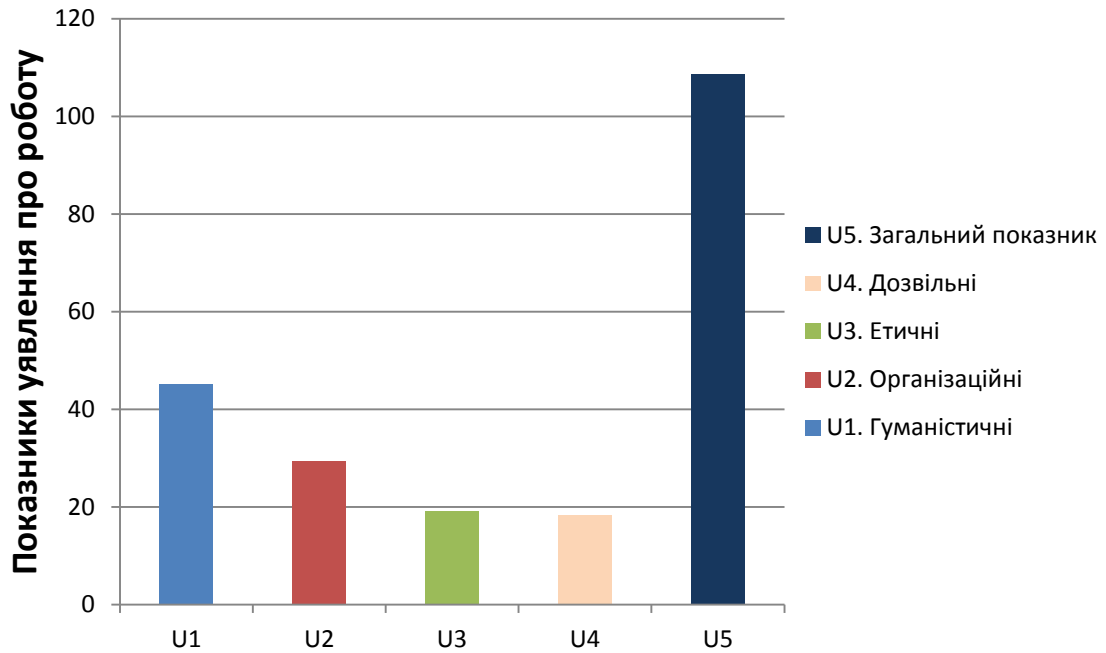


Рис. 1. Середні показники уявлень про роботу працівників українських організацій

Етичний компонент дорівнює 19,18. Етичний компонент можна описати як важливість самої роботи як такої. Не важливо, ким людина працює, яку працю виконує, яку посаду займає, головне, що вона працює, навіть якщо робота не є престижною. З позиції етичного підходу всі люди повинні працювати, а ті, хто не працюють, – не приносять користі суспільству. Якщо людина добре і багато працює, з відданістю та завзяттям, то вона може подолати всі перешкоди, що трапляються у житті, і знайти себе і свій власний шлях у світі. До того ж людина повинна жити якомога більше власним життям і не залежати від інших, не боятись брати на себе відповідальність, вміти відповідати за прийняті рішення, а також досягати поставленої мети своєю працею і доводити справу до кінця.

Найменшого прояву зазнали уявлення, що пов'язані зі співвідношенням відпочинку та роботи – 18,42 із 25 балів. Дозвільні уявлення описують наступними твердженнями: повноцінний відпочинок йде людям на користь. Надмірний відпочинок не сприяє роботі. Збільшувати час для відпочинку погано для суспільства. За наявності вільного часу краще відпочивати, аніж працювати. Виходячи з отриманих даних, можна зробити висновок, що працівники організації витримують баланс між роботою та відпочинком, надаючи перевагу виконанню професійних обов'язків.

Висновки. Результати емпіричного дослідження дозволяють зробити наступні висновки:

1. Операціоналізовано феномен соціальної відповідальності на особистісному рівні та доведено, що він складається з п'яти компонентів: громадянської свідомості, законосвідомості, рефлексії наслідків своїх дій, моральної свідомості та альтруїзму.

2. На організаційному рівні соціальну відповідальність операціоналізовано 5 блоками: 1. Надання переваги питанням соціальної відповідальності компанії порівняно з її прибутком (Ф1); 2. Надання переваги отриманню прибутку компанії у порівнянні з її соціальною відповідальністю (Ф2); 3. Гармонійне поєднання прибутку та соціальної відповідальності компанії (Ф3); 4. Роль соціальної відповідальності у діяльності компанії (Ф4); 5. Погляд на соціальну відповідальність у світовому вимірі (Ф5).

3. Встановлено, що концепція уявлень про роботу охоплює наступні компоненти: гуманістичний, організаційний, етичний та дозвільний. Результатами емпіричного дослідження виявлено, що у представників українських організацій домінують гуманістичні уявлення про роботу.

Перспективи подальших досліджень полягають у дослідженні співвідношення уявлень про роботу з компонентами соціальної відповідальності особистісного та організаційного рівнів, а також у визначенні особливостей взаємозв'язку зазначених рівнів між собою.

Список використаних джерел

1. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика / [М.А. Саприкіна, М. А. Саєнкус, А. Г. Зінченко, О.М. Ляшенко, Г. А. Місько ; за наук. ред. О. С. Редькіна]. – К. : Фарбований лист, 2011. – 480 с.
2. Ковальчук О.С. Розробка опитувальника для виміру соціальної відповідальності інженера / О.С. Ковальчук, Ю.В. Проскура // Актуальні проблеми психології. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во “А.С.К.”, 2010. – Ч. 25/26. – С. 282–288.
3. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки : [монографія] / М.В. Савчин. – Івано-Франк. : Місто НВ, 2008. – 280 с.
4. Augustinienė, A., Kovalchuk, O. (2012) Developing a Psychodiagnostic Tool for Measuring Social Responsibility / LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮTVIRTINIMO VISUOMENĖJE SOCIOKULTŪRINIAI ASPEKTAI. Mokslinių straipsnių rinkinys. – Leidykla „Technologija“, K. Donelaičio g. 73, 44029 Kaunas, 2012. – С. 45–54.
5. Coolican, H. Research methods and statistics in Psychology / H. Coolican. – UK: Hodder Education, an Hachette UK company, 2009. – 703 p.
6. Dickson, W.J. Differences in beliefs about work between managers and blue-collar workers / W.J. Dickson, A.R. Buchholz // British Journal of Industrial Relations. – Vol. XVII. – №. 2. – 1979. – P. 236–251.
7. Godos-Díez, J-L. How Important Are CEOs to CSR Practices? An Analysis of the Mediating Effect of the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility / Godos-Díez J-L., Fernández-Gago R., Martínez-Campillo A. // Journal of Business Ethics. – 2011. – Vol. 98. – Issue 4. – P. 531–548.
8. Kovalchuk, O. Model of Engineer's Social Responsibility / O. Kovalchuk // 5th International Conference on Interdisciplinary Social Sciences Humanities (London, UK, 2–5 August 2010). University of Cambridge, Cambridge, UK. – Access mode : <http://2010.thesocialsciences.com/sessions/index.html>.
9. Kovalchuk, Olena. Social Responsibility in Cross-Cultural Perspective: Assessment of Future Ukrainian and Lithuanian Engineers [Electronic resource] / O. Kovalchuk, A. Augustiniene // 11-th European Conference on Psychological Assessment of Personality. – Latvia : University of Latvia, 2011. Abstract book. – P. 144. – URL : www.ecpa11.lu.lv.
10. Kovalchuk, O. Research of leadership and social responsibility in Ukrainian business organizations: multiple regression analysis / O. Kovalchuk, M. Salyuk // Proceedings of International scientific-practical web-congress of pedagogues and psychologists “The generation of scientific ideas”, the 17–18 of February, 2015, Geneva, Switzerland. – Vol. 2. – 137–145.
11. Voich Dan & Stepina P. Lee Cross-cultural analysis of values and political economy system / Praeger Publishers : The USA, 1994.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Korporatyvna sotsial'na vidpovidal'nist': modeli ta upravlins'ka praktyka / [M.A. Saprykina, M. A. Sayensus, A. H. Zinchenko, O.M. Lyashenko, H. A. Mis'ko ; za nauk. red. O. S. Red'kina]. – K. : Farbovanyy lyst, 2011. – 480 s.
2. Koval'chuk O.S. Rozrobka opyтуval'nyka dlya vymiru sotsial'noyi vidpovidal'nosti inzhenera / O.S. Koval'chuk, Yu.V. Proskura // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – Т. 1 : Orhanizatsiyana psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. pr. Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Vyd-vo “A.S.K.”, 2010. – Ch. 25/26. – S. 282–288.
3. Savchyn M.V. Psykholohiya vidpovidal'noyi povedinky : [monohrafiya] / M.V. Savchyn. – Ivano-Frank. : Misto NV, 2008. – 280 s.
4. Augustinienė, A., Kovalchuk, O. (2012) Developing a Psychodiagnostic Tool for Measuring Social Responsibility / LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮTVIRTINIMO VISUOMENĖJE SOCIOKULTŪRINIAI ASPEKTAI. Mokslinių straipsnių rinkinys. – Leidykla „Technologija“, K. Donelaičio g. 73, 44029 Kaunas, 2012. – S. 45–54.
5. Coolican, H. Research methods and statistics in Psychology / H. Coolican. – UK: Hodder Education, an Hachette UK company, 2009. – 703 p.
6. Dickson, W.J. Differences in beliefs about work between managers and blue-collar workers / W.J. Dickson, A.R. Buchholz // British Journal of Industrial Relations. – Vol. XVII. – #. 2. – 1979. – R. 236–251.
7. Godos-Díez, J-L. How Important Are CEOs to CSR Practices? An Analysis of the Mediating Effect of the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility / Godos-Díez J-L., Fernández-Gago R., Martínez-Campillo A. // Journal of Business Ethics. – 2011. – Vol. 98. – Issue 4. – P. 531–548.
8. Kovalchuk, O. Model of Engineer's Social Responsibility / O. Kovalchuk // 5th International Conference on Interdisciplinary Social Sciences Humanities (London, UK, 2–5 August 2010). University of Cambridge, Cambridge, UK. – Access mode: <http://2010.thesocialsciences.com/sessions/index.html>.
9. Kovalchuk, Olena. Social Responsibility in Cross-Cultural Perspective: Assessment of Future Ukrainian and Lithuanian Engineers [Electronic resource] / O. Kovalchuk, A. Augustiniene // 11-th European Conference on Psychological Assessment of Personality. – Latvia : University of Latvia, 2011. Abstract book. – P. 144. – URL : www.ecpa11.lu.lv.
10. Kovalchuk, O. Research of leadership and social responsibility in Ukrainian business organizations: multiple regression analysis / O. Kovalchuk, M. Salyuk // Proceedings of International scientific-practical web-congress of pedagogues and psychologists “The generation of scientific ideas”, the 17–18 of February, 2015, Geneva, Switzerland. – Vol. 2. – 137–145.
11. Voich Dan & Stepina P. Lee Cross-cultural analysis of values and political economy system / Praeger Publishers : The USA, 1994.

Kovalchuk, O.S. The operationalization of social responsibility phenomenon and the concept of beliefs about work. *The phenomena of social responsibility and beliefs about work were considered in two levels: personality and organization. The posteriori five-factor model of social responsibility of personality that includes the following components: civil consciousness, law consciousness, awareness of the results of one's actions, moral consciousness, and altruism was chosen to measure the personality level. To measure organization level the five-factor model of corporate social responsibility (CSR) that consists of the following compounds, i.e. Social responsibility vs profit, Profit vs social responsibility, Balanced combination of social responsibility and profit, Role of Social Responsibility in the successful organizational performance, Global vision of social responsibility was found.*

The concept of beliefs about work was operationalized by humanistic, organizational, ethical and leisure components. It was set that mostly humanistic beliefs about work prevail among Ukrainian employees, organizational and

ethical beliefs were less prominent. Leisure beliefs were discovered to be the most undeveloped among Ukrainian employees. The perspective of future research is to define the correspondence between the beliefs about work and manifestations of social responsibility at personal and organizational levels, as well as to find the correlations between mentioned above levels of social responsibility.

Keywords: *social responsibility, corporative social responsibility, social responsibility components, concept of beliefs about work, humanistic beliefs, organizational beliefs.*

Відомості про автора

Ковальчук Олена Степанівна, кандидат психологічних наук, викладач-дослідник, Національний технічний університет України «КПІ», доцент кафедри загальної та медичної психології Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара, м. Дніпропетровськ, Україна.

Kovalchuk, Olena Stepanivna, PhD, Teacher-researcher, National Technical University of Ukraine "KPI", Associate professor, Department of General and Medical Psychology, Oles Honchar Dnipropetrovsk National University, Dnipropetrovsk, Ukraine.

E-mail: olenakovalchuk@gmail.com

Отримано 28 серпня 2015 р.

Рецензовано 3 вересня 2015 р.

Прийнято 10 вересня 2015 р.

УДК 159.922:005.32

Ковровський Ю.Г.

ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ДСНС УКРАЇНИ

Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. У статті проаналізовано рівні розвитку особистісних характеристик (за Р. Кеттеллом) персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. Розглянуто наступні блоки особистісних характеристик рятувальників: комунікативні, емоційно-вольові та інтелектуальні характеристики. Досліджено зв'язок між рівнем професійного вигорання та особистісними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України, зокрема, розкрито особливості зв'язку між рівнем сформованості кожної із фаз професійного вигорання (напруження, резистенція та виснаження) і особистісними характеристиками рятувальників.

Ключові слова: *професійне вигорання, фази професійного вигорання, рятувальник, комунікативні характеристики, емоційно-вольові характеристики, інтелектуальні характеристики.*

Ковровский Ю.Г. Личностные факторы профессионального выгорания персонала Оперативно-спасательной службы ГСЧС Украины. В статье проанализированы уровни развития личностных характеристик (по Р. Кеттеллу) персонала Оперативно-спасательной службы ГСЧС Украины. Рассмотрены следующие блоки личностных характеристик спасателей: коммуникативные, эмоционально-волевые и интеллектуальные характеристики. Исследована связь между уровнем профессионального выгорания и личностными характеристиками персонала Оперативно-спасательной службы ГСЧС Украины, в частности, раскрыты особенности связи между уровнем сформированности каждой из фаз профессионального выгорания (напряжение, резистенция и истощение) и личностными характеристиками спасателей.

Ключевые слова: *профессиональное выгорание, фазы профессионального выгорания, спасатель, коммуникативные характеристики, эмоционально-волевые характеристики, интеллектуальные характеристики.*

Постановка проблеми. В умовах інтенсивної господарчої діяльності людини, що нерідко супроводжується дією несприятливих екологічних факторів, особливого значення набуває професія рятувальника. Необхідність протидіяти впливу небезпечних чинників зовнішнього середовища, значне психофізичне напруження, емоційно насичене спілкування з постраждалими можуть призводити до виникнення негативних психічних станів представників рятувальних професій, одним із наслідків чого є професійне вигорання працівників рятувальних служб.

Слід зазначити, що оскільки сприйняття персоналом рятувальної служби рівня небезпеки є суто індивідуальним, особливий науковий інтерес викликає дослідження особистісних характеристик рятувальників, що впливають на їх рівень професійного вигорання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Згідно з визначенням В.В. Бойка [1], під вигоранням слід розуміти набутий механізм психологічного захисту, який застосовується вибірково на найбільш психотравмуючі обставини професійної ситуації шляхом звуження інтенсивності емоцій.

Аналіз психологічної літератури вказує на те, що проблема професійного вигорання знайшла певне відображення в роботах українських дослідників, які присвячені загальній характеристиці цього явища серед працівників освітніх організацій (Т.В. Зайчикова [3; 7], Л.М. Карамушка [7], С.Д. Максименко [7]), медичних працівників (Л.М. Юр'єва [9]), працівників державної податкової служби (Т.В. Грубі [2]), пожежних (А.С. Куфлієвський [5], Л.П. Чепіга [8]) та ін. У попередніх працях нами було проаналізовано рівень професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України, а також його зв'язок з соціально-демографічними чинниками [4].

Разом із тим, проблема зв'язку професійного вигорання з особистісними характеристиками персоналу рятувальних підрозділів ДСНС України, на нашу думку, недостатньо вивчена вітчизняними вченими.

Мета дослідження: визначити рівень розвитку особистісних характеристик персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України та проаналізувати зв'язок між рівнем професійного вигорання та особистісними характеристиками рятувальників.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження проводилось серед персоналу 1-го Спеціального регіонального центру швидкого реагування Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України. Дослідження охопило понад 296 рятувальників різних спеціалізацій за напрямками діяльності.

З метою аналізу рівня розвитку особистісних характеристик персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України використовувалася «Методика багатофакторного вивчення особистості» Р. Кеттелла [6]. Для дослідження рівня вираженості професійного вигорання рятувальників застосовували «Методику діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка, яка передбачає діагностику проявів синдрому за трьома стадіями (напруження, резистенція, виснаження) [1].

Насамперед, проаналізуємо рівень розвитку особистісних характеристик (за Р. Кеттеллом) персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. Згідно з методикою, серед особистісних характеристик респондентів можна виокремити такі три блоки: комунікативні, емоційно-вольові та інтелектуальні характеристики.

Розглянемо комунікативні характеристики персоналу оперативно-рятувальної служби ДСНС України (табл. 1). До комунікативних характеристик, згідно з методикою дослідження, було віднесено: фактор А «Товариськість»; фактор Е «Домінантність»; фактор F «Схильність до ризику»; фактор Н «Сміливість у спілкуванні»; фактор L «Підозріливість»; фактор N «Дипломатичність»; фактор Q2 «Нон-конформізм».

Таблиця 1

Рівні розвитку комунікативних характеристик персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України

Комунікативні характеристики	Рівні розвитку комунікативних характеристик		
	Низький	Середній	Високий
Фактор А «Товариськість»	9,0	41,8	49,2
Фактор Е «Домінантність»	23,5	53,7	22,8
Фактор F «Схильність до ризику»	36,0	44,1	19,9
Фактор Н «Сміливість у спілкуванні»	2,2	26,5	71,3
Фактор L «Підозріливість»	20,0	40,0	40,0
Фактор N «Дипломатичність»	16,9	33,8	49,3
Фактор Q2 «Нон-конформізм»	40,0	42,2	17,8

Фактор А «Товариськість» характеризує, наскільки індивід відкритий, добродушний та контактний. Виявлено, що високий рівень товариськості спостерігається в майже половини (49,2%) респондентів, середній рівень – в 41,8% опитаних, та низький рівень – лише в 9,0%. Отже, майже половина опитаних працівників Оперативно-рятувальної служби ДСНС України демонструють високу товариськість, і лише незначна частина опитаних характеризується замкнутістю, неконтактністю.

Що стосується фактора *E* «Домінантність», серед опитаних переважає середній рівень вираженості цього фактора (53,7%), отже, більшість опитаних особового складу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України переважно характеризується балансом «домінантності-підлеглості». Низький рівень вираженості цього фактора спостерігається в менш ніж чверті опитаних (23,5%), отже, вони більш схильні до сором'язливості, поступливості, залежності. Нарешті, найменша частка респондентів (22,8%) характеризується високим рівнем вираженості цього фактора, тобто їм притаманна владність, незалежність, самовпевненість, впертість до агресивності.

Разом із тим, за фактором *F* «Схильність до ризику» найбільш представлений середній рівень (44,1% опитаних), отже, майже половина працівників схильні ризикувати, але помірно, йти на розумний ризик. Понад третина респондентів (36,0%) характеризується низьким рівнем вираженості фактора, що виявляється в обережності, розсудливості. Менш ніж п'ята частина опитаних працівників (19,9%) виявляють високий рівень вираженості фактора, відрізняючись імпульсивністю, безпечністю, життєрадісністю, рухливістю.

Описуючи фактор *H* «Сміливість у спілкуванні», зазначимо, що переважна більшість опитаних (71,3%) характеризуються високим рівнем вираженості цього фактора, отже, їм властива соціальна сміливість, активність, готовність мати справу з незнайомими обставинами та людьми, схильність до ризику, вільне поводження. Дещо більше ніж чверть опитаних (26,5%) характеризуються середнім рівнем вираженості цього фактора, та лише 2,2% демонструють низький рівень вираженості цього фактора, що проявляється у сором'язливості, стриманості, невпевненості у власних силах. Отримані дані відображають специфіку професійної діяльності респондентів, коли працівникам Оперативно-рятувальної служби ДСНС України доводиться швидко орієнтуватися у незнайомій обстановці, йти на зважений ризик.

Встановлено, що високий рівень вираженості фактора *L* «Підозріливість» демонструють 40,0%; опитаних, отже, їм властиві підозрілість, обережність, егоцентризм, настороженість, дратівливість. Середній рівень вираженості фактора виявлено також в 40,0% респондентів, які характеризуються балансом між підозрілістю і довірливістю. Низьким рівнем вираженості фактора характеризуються лише 20,0%, що свідчить про їхню щирість, довірливість, терпимість, лагідність.

Що стосується фактора *N* «Дипломатичність», то високий рівень вираженості цього фактора демонструють 49,3% респондентів. Отже, майже половина опитаних рятувальників виявляють розсудливість, проникливість, розумний і сентиментальний підхід до подій та оточуючих. Середній рівень вираженості цього фактора встановлено у третини опитаних (33,8%). Низький рівень вираженості фактора спостерігається в 16,9% опитаних, отже, лише невелика частка опитаних характеризується прямолінійністю, наївністю, безпосередністю поведінки.

Констатовано, що за фактором *Q2* «Нон-конформізм» найбільш представлений середній рівень (42,2% респондентів), що свідчить про збалансованість характеристик «конформізм-нонконформізм» у значної частини працівників Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. Водночас, низький рівень вираженості цього фактора демонструють 40,0% опитаних, отже, понад третини працівників залежні від групи, надають перевагу прийняттю рішень спільно з іншими людьми, орієнтуються на соціальне схвалення. Високим рівнем вираженості фактора характеризуються 17,8% респондентів, отже, менш ніж п'ята частина працівників виявляють незалежність, надають перевагу власним рішенням та діють за власною ініціативою.

Таким чином, у персоналу оперативно-рятувальної служби ДСНС України переважають такі комунікативні особливості: фактор *H* «Сміливість у спілкуванні», фактор *N* «Дипломатичність», фактор *A* «Товариськість». Разом із тим, звертає на себе увагу переважання респондентів з високим та середнім рівнем вираженості фактора *L* «Підозріливість», для яких певною мірою характерні підозрілість, обережність, настороженість, що може стати чинником ризику виникнення професійного вигорання у майбутньому.

Розглянемо **емоційно-вольові особливості** персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України (табл. 2). Згідно з методикою дослідження, до емоційно-вольових характеристик персоналу було віднесено: фактор *C* «Емоційна стійкість», фактор *G* «Моральна нормативність», фактор *I* «Емоційна чутливість», фактор *O* «Тривожність», фактор *Q3* «Самоконтроль», фактор *Q4* «Напруженість».

Згідно з результатами дослідження, за фактором *C* «Емоційна стійкість» у половини опитаних (50,0%;) виявлено високий рівень вираженості фактора, у понад третини опитаних (34,8%) – середній рівень, і лише в 15,2% – низький рівень вираженості цього фактора. Таким чином, половина опитаних працівників характеризується витримкою, працездатністю, емоційною зрілістю, реалістичним настроєм.

Разом із тим, невелика частка (15,2% працівників) мають низьку толерантність до фрустрації, схильні до мінливості настрою, роздратованості, втомлюваності, невротичних проявів, іпохондрії.

Таблиця 2

Рівні розвитку емоційно-вольових характеристик персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України

Емоційно-вольові характеристики	Рівні розвитку емоційно-вольових характеристик		
	Низький	Середній	Високий
Фактор С «Емоційна стійкість»	15,2	34,8	50,0
Фактор G «Моральна нормативність»	30,3	36,3	33,4
Фактор I «Емоційна чутливість»	20,0	51,1	28,9
Фактор O «Тривожність»	41,9	45,6	12,5
Фактор Q3 «Самоконтроль»	0,0	8,1	91,9
Фактор Q4 «Напруженість»	68,6	22,6	8,8

Фактор G «Моральна нормативність» на високому рівні представлений у третини опитаних (33,4%), отже, їм властиві свідоме виконання норм і правил поведінки, точність, відповідальність, ділова спрямованість. Понад третини респондентів (36,3%) характеризуються середнім рівнем вираженості цього фактора, що свідчить про наявність в них балансу між прагненням слідувати почуттям та додержуватись норм. Низький рівень вираженості фактора виявляють 30,3% опитаних, отже, вони схильні до непостійності, можуть виявляти неорганізованість, безвідповідальність, іноді безпринципність, мають гнучке ставлення до соціальних норм.

Встановлено, що високий рівень вираженості фактора I «Емоційна чутливість» спостерігається у менш ніж третини (28,9%) опитаних, отже, для них характерні м'якість, залежність, прагнення до покровительства, схильність до романтизму, емпатія, співчуття, артистичність натури. Середній рівень вираженості цього фактора виявляють переважна більшість респондентів (51,1%), які характеризуються балансом між «жорсткістю» та «чутливістю». Лише п'ята частина опитаних працівників (20,0%) демонструють низький рівень вираженості цього фактора, отже, їм притаманна мужність, самовпевненість, розсудливість, реалістичність суджень, практичність, деяка жорсткість, суворість, черствість стосовно оточуючих.

Що стосується фактора O «Тривожність», то лише 12,5% респондентів мають високий рівень вираженості цього фактора, тобто їм властиві неспокій, депресивність, вразливість. Менше половини опитаних (45,6%) виявляють середній рівень вираженості фактора, тобто вони характеризуються балансом між впевненістю у собі та тривожністю. Низький рівень тривожності демонструють 41,9% опитаних, отже, значна частка працівників відрізняється холоднокрівністю, спокоєм, впевненістю у собі.

Слід зазначити, що переважна більшість опитаних (91,9%) демонструють високий рівень за фактором Q3 «Самоконтроль», отже, їм притаманний розвинутий самоконтроль, точність виконання соціальних вимог, цілеспрямованість та інтегрованість особистості. Лише 8,1% респондентів мають середній рівень самоконтролю. Звертає на себе увагу відсутність осіб з низьким рівнем самоконтролю, що можна пояснити тим, що наявність самоконтролю – одна з ключових професійних якостей рятувальника.

Констатовано, що більшість опитаних працівників (68,6%) характеризується низьким рівнем вираженості фактора Q4 «Напруженість», отже, їм властиві розслабленість, спокій, низька мотивація, надмірна задоволеність і незворушність. Менше чверті (22,6%) респондентів демонструють середній рівень, і лише 8,8% опитаних мають високий рівень вираженості фактора, тим самим виявляючи напруженість, фрустрованість, збудженість та занепокоєність. Можна припустити, що низький рівень вираженості фактора Q4 «Напруженість» у більшості опитаних працівників є своєрідним засобом подолання професійного стресу та служить профілактикою професійного вигорання.

Отже, в працівників оперативно-рятувальної служби ДСНС України переважають такі емоційно-вольові особливості, як фактор Q3 «Самоконтроль» та фактор С «Емоційна стійкість», що відповідає характеру професійної діяльності рятувальників. Звертає на себе увагу той факт, що в майже половини опитаних працівників переважає середній рівень за фактором O «Тривожність», отже, вони ситуативно

можуть виявляти як впевненість у собі, так і тривожність, неспокій. Окрім того, майже третина респондентів характеризується низькими показниками фактору G «Моральна нормативність», отже, їм можуть бути притаманні імпульсивність, гнучке ставлення до соціальних норм.

Розглянемо *інтелектуальні особливості* персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України (табл. 3). Відповідно до методики, до інтелектуальних характеристик персоналу було віднесено фактор В «Інтелектуальність», фактор М «Мрійливість», фактор Q1 «Сприйнятливність до нового».

Таблиця 3

**Рівні розвитку інтелектуальних характеристик персоналу
Оперативно-рятувальної служби ДСНС України**

Інтелектуальні характеристики	Рівні розвитку інтелектуальних характеристик		
	Низький	Середній	Високий
Фактор В «Інтелектуальність»	35,5	27,4%	37,1
Фактор М «Мрійливість»	36,0	44,9	19,1
Фактор Q1 «Сприйнятливність до нового»	24,3	40,4	35,3

Встановлено, що високий рівень вираженості фактора В «Інтелектуальність» виявляється в понад третини працівників (37,1%), що характеризуються абстрактністю мислення, кмітливостю та високою швидкістю навчання. Середній рівень інтелектуальності виявлено в понад чверті (27,4%) працівників. Водночас, низький рівень вираженості фактора мають 35,5% працівників, що виявляється у конкретності та певній ригідності їхнього мислення, утрудненнях у вирішенні абстрактних завдань.

Виявлено, що високий рівень фактора М «Мрійливість» характерний менш ніж для п'ятої частини опитаних (19,1%), що свідчить про наявність у них розвинутої творчої уяви, орієнтованості на свій внутрішній світ, високий творчий потенціал. Значна частка опитаних (44,9%) мають середній рівень розвитку фактору М «Мрійливість». Понад третини респондентів (36,0%) характеризуються низьким рівнем вираженості цього фактора, отже, їм властиві практичність, сумлінність, орієнтованість на зовнішню реальність, прозаїчність, реалістичність.

Констатовано, що за фактором Q1 «Сприйнятливність до нового» в респондентів переважає середній рівень (40,4%), отже опитані працівники характеризуються певним балансом між консерватизмом та радикалізмом. Високий рівень вираженості цього фактора демонструють понад третини опитаних (35,3%), які відрізняються критичним мисленням, прагненням до експериментування, сприйняттям нових ідей та змін, недовірою до авторитетів. Низький рівень вираженості цього фактора виявляють менш ніж чверть респондентів (24,3%), отже, їм притаманні консерватизм, стійкість до традиційних труднощів, сумнів стосовно нових ідей та поглядів, схильність до моралізаторства, опір змінам.

Отже, що стосується інтелектуальних особливостей, то персонал Оперативно-рятувальної служби ДСНС України характеризується достатньо вираженим фактором В «Інтелектуальність», а також балансом між практичністю та розвинутою уявою, між консерватизмом та сприйнятливністю до нового.

Далі проаналізуємо *зв'язок між рівнем професійного вигорання рятувальників та рядом особистісних характеристик*.

Насамперед, варто зазначити, що за результатами нашого дослідження у персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України виявлений статистично значущий зв'язок між фазами професійного вигорання і такими особистісними характеристиками (за Р. Кеттеллом) респондентів: фактор G «Моральна нормативність», фактор Н «Сміливість в спілкуванні», фактор L «Підозріливість», фактор N «Дипломатичність», фактор O «Тривожність», фактор Q4 «Напруженість», фактор М «Мрійливість», фактор Q1 «Сприйнятливність до нового», фактор Q2 «Нон-конформізм» (табл. 4).

Виокремлено деякі особливості впливу психологічних характеристик на рівні професійного вигорання у фазі напруження. Встановлено прямий кореляційний зв'язок між фазою напруження та фактором L «Підозріливість» ($r_s=0,157$, $p<0,05$), фактором Q2 «Нон-конформізм» ($r_s=0,129$, $p<0,05$), фактором Q1 «Сприйнятливність до нового» ($r_s=0,141$, $p<0,05$). Отже, висока підозріливість та недовіра, надмірні радикалізм та незалежність від групи є чинниками ризику виникнення професійного вигорання у фазі «напруження».

Слід звернути увагу на наявність зворотного зв'язку між наявністю професійного вигорання у фазі напруження та фактором N «Дипломатичність» ($r_s = -0,215$, $p < 0,01$), фактором G «Моральна нормативність» ($r_s = -0,148$, $p < 0,05$). Дійсно, що стосується характеристики «дипломатичність», то здатність особистості до гнучкого поведіння, розсудливість, проникливість сприяють попередженню виникнення професійного вигорання у фазі напруження. Навпаки, особи, які в живому міжособистісному спілкуванні більш прямі та безпосередні, навіть іноді нетактовні, набагато більшою мірою схильні до виникнення синдрому.

Окрім того, отримані результати свідчать, що висока моральна нормативність, тобто свідоме виконання норм і правил поведінки, точність, відповідальність, ділова спрямованість є психологічними чинниками, що зменшує ймовірність виникнення професійного вигорання у фазі напруження.

Таблиця 4

Зв'язок між рівнем сформованості фаз професійного вигорання та особистісними характеристиками (за Р. Кеттеллом) персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України

Особистісні характеристики (за Р. Кеттеллом)	Фази професійного вигорання		
	Напруження	Резистенція	Виснаження
Фактор А «Товариськість»	-0,041	-0,020	0,035
Фактор Е «Домінантність»	0,029	-0,059	-0,059
Фактор F «Схильність до ризику»	0,093	-0,030	-0,010
Фактор Н «Сміливість у спілкуванні»	-0,043	-0,122*	-0,083
Фактор L «Підозріливість»	0,157*	0,261**	-0,159*
Фактор N «Дипломатичність»	-0,215**	-0,108	-0,007
Фактор Q2 «Нон-конформізм»	0,129*	0,118	0,113
Фактор С «Емоційна стійкість»	-0,013	-0,097	-0,047
Фактор G «Моральна нормативність»	-0,148*	-0,157	0,047
Фактор I «Емоційна чутливість»	-0,076	0,025	-0,105
Фактор O «Тривожність»	0,048	0,176**	0,101
Фактор Q3 «Самоконтроль»	-0,012	-0,153	-0,084
Фактор Q4 «Напруженість»	0,100	0,164**	0,100
Фактор В «Інтелектуальність»	-0,022	0,074	-0,047
Фактор М «Мрійливість»	0,048	-0,180**	-0,034
Фактор Q1 «Сприйнятливості до нового»	0,141*	0,100	0,203**

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

Констатовано, що найбільш значущою особистісною характеристикою персоналу, що впливає на ризик професійного вигорання у фазі резистенції, виступає фактор L «Підозріливість» ($r_s = 0,261$, $p < 0,01$). Отже, працівники, які характеризуються доброзичливістю у ставленні до оточуючих, які можуть легко співіснувати і взаємодіяти в колективі, мають великий досвід такої взаємодії, значно менш схильні до професійного вигорання за підозрливих, авторитарних і більш зосереджених на власній особистості людей.

Також спостерігається суттєвий вплив на ризик професійного вигорання у фазі резистенції таких характеристик працівників, як фактор Н «Сміливість в спілкуванні» ($r_s = -0,122$, $p < 0,05$) та фактор М «Мрійливість» ($r_s = -0,180$, $p < 0,01$). Отримані результати вказують на те, що висока соціальна активність, готовність мати справу з незнайомими обставинами та людьми, розкутість, а також творчість, розвинута уява та нестандартність мислення працівників є тими чинниками, що сприяють попередженню виникнення в них професійного вигорання у фазі резистенції.

Окрім вказаних факторів вивчення особистості, спостерігається зв'язок між виникненням професійного вигорання у фазі резистенції та такими характеристиками персоналу, як фактор Q4 «Напруженість» ($r_s = 0,164$, $p < 0,01$) та фактор O «Тривожність» ($r_s = 0,176$, $p < 0,01$). Енергійні, внутрішньо напружені, з підвищеною мотивацією, а також тривожні, вразливі та невпевнені у собі особистості частіше схильні до вигорання, ніж впевнені та нечутливі до зовнішніх оцінок своєї діяльності.

Спостерігається суттєвий зв'язок між ризиком професійного вигорання у фазі виснаження і такими характеристиками працівників, як фактор Q1 «Сприйнятливості до нового» ($r_s=0,203$, $p<0,01$), фактор L «Підозріливість» ($r_s=-0,159$, $p<0,01$). Отже, у фазі виснаження, на відміну від інших фаз, саме підозріливість, обережність, консерватизм працівників сприяють попередженню виникнення в них професійного вигорання.

У цілому, можна констатувати більш вагомий вплив особистісних характеристик на розвиток фаз напруження та резистенції порівняно з фазою виснаження синдрому професійного вигорання. Зокрема, формування фази напруження пов'язане з виявом таких особистісних характеристик персоналу: підозріливості, безпринципності, радикалізму, прямолінійності, незалежності від групи. На формування фази резистенції впливають такі особистісні фактори, як підозріливість, тривожність, напруженість, недостатньо розвинута уява, невпевненість у собі.

На підставі проведеного дослідження можна зробити такі **висновки**:

1. Встановлено, що в персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України переважають такі комунікативні характеристики: фактор Н «Сміливість у спілкуванні», фактор N «Дипломатичність», фактор А «Товариськість», фактор L «Підозріливість». Переважання респондентів з високим та середнім рівнем вираженості фактора L «Підозріливість», для яких певною мірою характерні підозріливість, обережність, настороженість, може стати чинником ризику виникнення професійного вигорання рятувальників у майбутньому.

2. Дослідження виявило, що в персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України серед емоційно-вольових характеристик переважають фактор Q3 «Самоконтроль» та фактор С «Емоційна стійкість», що відповідає характеру професійної діяльності рятувальників. Звертає на себе увагу вираженість у респондентів середнього рівня за фактором О «Тривожність», отже, вони ситуативно можуть виявляти як впевненість у собі, так і тривожність, неспокій.

3. Серед інтелектуальних характеристик персонал Оперативно-рятувальної служби ДСНС України характеризується достатньо вираженим фактором В «Інтелектуальність», а також балансом між практичністю та розвинутою уявою, між консерватизмом та сприйнятливостю до нового.

4. Констатовано більш тісний зв'язок особистісних характеристик рятувальників з фазами напруження та резистенції порівняно з фазою виснаження професійного вигорання. Зокрема, формування фази напруження пов'язане з виявом таких особистісних характеристик персоналу, як підозріливості, безпринципності, радикалізму, прямолінійності, незалежності від групи. На формування фази резистенції впливають такі особистісні фактори, як підозріливість, тривожність, напруженість, недостатньо розвинута уява, невпевненість у собі.

Перспективи подальших досліджень: в подальшому планується здійснення аналізу взаємозв'язку особистісних характеристик персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України з симптомами професійного вигорання.

Список використаних джерел

1. Бойко В.В. Енергія емоцій / В.В. Бойко. – [2-е вид., доп. і перероб.]. – СПб. : Пітер, 2004. – 474 с.
2. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец.10.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Т.В. Грубі. – К., 2012. – 24 с.
3. Зайчикова Т.В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та соціально-демографічними чинниками вчителів / Т.В. Зайчикова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2006. – Т. 1. – Ч. 18. – С. 43–49.
4. Ковровський Ю.Г. Рівень професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України / Ю.Г. Ковровський // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Вип. 41. – С. 100–104.
5. Куфлієвський А.С. Оцінка рівня емоційного «вигорання» у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України / А.С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Х., 2007. – Вип. 2 – С. 70–79.
6. Райгородський Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара : Бахрам-М, 2001. – 672 с.
7. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – [2-е вид., перероб. та доповн.]. – К. : Міленіум, 2006. – 368 с.
8. Чепіга Л.П. Схильність до ризику і проблема професійного вигорання співробітників пожежної охорони / Л.П. Чепіга // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Х., 2007. – Вип. 2 – С. 275–282.
9. Юрьєва Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика, коррекция / Л.Н. Юрьєва. – К. : Сфера, 2004. – 220 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Boyko V.V. Enerhiya emotsiy / V.V. Boyko. – [2-e vyd., dop. i pererob.]. – SPb. : Piter, 2004. – 474 s.
2. Hrubı T.V. Psykholohichni chynnyky profesiynoho vyhorannya pratsivnykiv derzhavnoyi podatkovoyi sluzhby Ukrayiny : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. psykhol. nauk : spets.10.00.09 «Psykholohiya diyal'nosti v osoblyvykh umovakh» / T.V. Hrubı. – K., 2012. – 24 s.
3. Zaychykova T.V. Vzayemozv'yazok mizh syndromom «profesiynoho vyhorannya» ta sotsial'no-demohrafichnymy chynnykamy vchyteliv / T.V. Zaychykova // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K., 2006. – T. 1. – Ch. 18. – S. 43–49.
4. Kovrovs'ky Yu.H. Riven' profesiynoho vyhorannya u personalu Operatyvno-ryatuval'noyi sluzhby MNS Ukrayiny / Yu.H. Kovrovs'ky // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2014. – Vyp. 41. – S. 100–104.
5. Kufliyevs'ky A.S. Otsinka rivnya emotsiynoho «vyhorannya» u pratsivnykiv pozhezhno-ryatuval'nykh pidrozdiliv MNS Ukrayiny / A.S. Kufliyevs'ky // Problemy ekstremal'noyi ta kryzovoyi psykholohiyi. – Kh., 2007. – Vyp. 2 – S. 70–79.
6. Rajgorodskij D.Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy / pod red. D.Ja. Rajgorodskogo. – Samara : Bahram-M, 2001. – 672 s.
7. Syndrom «profesiynoho vyhorannya» ta profesiyna kar'jera pratsivnykiv osvitnikh orhanizatsiy: henderni aspekty : [navch. posib. dlya stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislyadyplom. osvity] / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaychykovoyi. – [2-e vyd., pererob. ta dopovn.]. – K. : Milenium, 2006. – 368 s.
8. Chepiha L.P. Skhyl'nist' do ryzyku i problema profesiynoho vyhorannya spivrobotnykiv pozhezhnoyi okhorony / L.P. Chepiha // Problemy ekstremal'noyi ta kryzovoyi psykholohiyi. – Kh., 2007. – Vyp. 2 – S. 275–282.
9. Jur'eva L.N. Professional'noe vygoranie u medycynskikh rabotnikov: formirovanie, profilaktika, korrekciya / L.N. Jur'eva. – K. : Sfera, 2004. – 220 s.

Kovrovsky, Yu.G. Personality factors of burnout of staff of the Operational Rescue Service of the State Service of Emergencies of Ukraine. The article analyzes the levels of personal characteristics (communicative, emotional, and intellectual) measured with the R. Cattell inventory in the personnel of Operational Rescue Service of the State Service of Emergencies (SSE) of Ukraine.

It was found that the staff of the Operational Rescue Service of SSE of Ukraine had the following communication characteristics prevailing: the factor H 'Communicative courage', the factor N 'Diplomacy', the factor A 'Friendliness', and the factor L 'Suspicion.' High and middle levels of the factor L 'Suspicion' may cause burnout in rescuers in future.

The study showed that among the respondents' emotional characteristics prevailed the factor Q3 'Self-control' and factor C 'Emotional stability' which is in line with the nature of the profession of rescuer. It should be noted that the respondents had mainly the average level of the factor O 'Anxiety', which means that depending on a situation they can demonstrate both self-confidence and anxiety.

As to the intellectual characteristics, the staff of the Operational Rescue Service of the SSE of Ukraine are characterized by rather pronounced factor B 'Intellectuality' as well as by a balance between practicality and developed imagination, between conservatism and openness to the new.

The author discusses the links between the stages of burnout and personal characteristics of rescuers. It was concluded that there was a close relationship between the respondents' personal characteristics and the stages of tension and resistance than between the respondents' personal characteristics and the stage of exhaustion.

Keywords: occupational burnout, burnout stages, rescuer, communication characteristics, emotional and volitional characteristics, intellectual characteristics.

Відомості про автора

Ковровський Юрій Григорович, науковий кореспондент лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kovrovskiy, Yuriy Grygorovych, postgraduate student, Laboratory of organizational psychology, G.S.Kostiuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovrovskiy@ukr.net

Отримано 2 липня 2015 р.
Рецензовано 9 липня 2015 р.
Прийнято 16 липня 2015 р.

УДК 159.9

Креденцер О.В.

ПОНЯТТЯ «ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО»: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

Креденцер О.В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми. У статті представлено результати теоретичного аналізу поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво». Висвітлено основні підходи до поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво» у зарубіжній літературі. Визначено сутність та структура внутрішньоорганізаційного підприємництва. В якості структурних елементів розглянуто підприємницьку активність персоналу організацій, як основну психологічну складову, та ресурси й умови внутрішньоорганізаційного підприємництва, як основну організаційно-менеджерську складову. Представлено мету та основні функції внутрішньоорганізаційного підприємництва. До основних функцій внутрішньоорганізаційного підприємництва віднесено: економічні, економіко-психологічні, психологічні.

Ключові слова: внутрішньоорганізаційне підприємництво, підприємницька активність, ресурси та умови внутрішньоорганізаційного підприємництва, функції внутрішньоорганізаційного підприємництва.

Креденцер О.В. Понятие «внутриорганизационное предпринимательство»: теоретический анализ проблемы. В статье представлены результаты теоретического анализа понятия «внутриорганизационное предпринимательство». Освещены основные подходы к понятию «внутриорганизационное предпринимательство» в зарубежной литературе. Определены сущность и структура внутриорганизационного предпринимательства. В качестве структурных элементов рассмотрены предпринимательская активность персонала организаций, как основная психологическая составляющая, а также ресурсы и условия внутриорганизационного предпринимательства, как основная организационно-менеджерская составляющая. Представлены цель и основные функции внутриорганизационного предпринимательства. К основным функциям внутриорганизационного предпринимательства отнесены: экономические, экономико-психологические, психологические.

Ключевые слова: внутриорганизационное предпринимательство, предпринимательская активность, ресурсы и условия внутриорганизационного предпринимательства, функции внутриорганизационного предпринимательства.

Постановка проблеми. Для ефективної діяльності сучасних організацій менеджерам та персоналу вже недостатньо тільки виробляти якісні продукти або надавати кваліфікаційні послуги, їм необхідно постійно рухатись вперед, розвиватися, продукувати інновації, творити, самовдосконалюватись, шукати нові напрямки діяльності та інноваційні засоби реалізації. За таких умов діяльність менеджерів та персоналу організацій стає подібною до діяльності підприємців.

У зв'язку з цим у теорії та практиці підприємництва наприкінці 70-х років ХХ ст. з'являється низка робіт, здебільшого американських авторів, присвячених такому новому напрямку в підприємстві, як «інтрапренерство» (від англ. «intrapreneurship»), тобто «внутрішнє підприємництво» (на відміну від «entrepreneurship») [23]. Поняття «інтрапренерства» спершу було введено в науковий обіг Г. Пінчотом у 1978 році. Під внутрішнім підприємством дослідник розуміє розвиток духу підприємництва всередині наявної організації [23].

У дослідженнях російських та українських авторів можна зустріти декілька термінів-синонімів, які в перекладі відображають суть «інтрапренерства»: внутрішнє підприємництво, внутрішньофірмове підприємництво, внутрішньокорпоративне підприємництво, внутрішньоорганізаційне підприємництво тощо [3; 6; 23; 19; 21]. Аналіз літератури показав, що внутрішньоорганізаційне підприємництво є міждисциплінарним поняттям та досліджується економічними (економіка організацій, менеджмент, управління персоналом тощо) та психологічними науками (економічна психологія, організаційна психологія, психологія менеджменту тощо). Разом із тим, більшість авторів при дослідженні цього феномену підкреслюють загальний ключовий момент, який відрізняє класичну підприємницьку діяльність від підприємництва в організації: наявність організаційного середовища. Тому в контексті нашого дослідження, на нашу думку, більш адекватним та сучасним є термін «внутрішньоорганізаційне підприємництво», який ми і будемо використовувати в нашій роботі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги деяких учених. Певні аспекти проблеми внутрішньоорганізаційного підприємства,

формування підприємницької активності та поведінки персоналу організацій були висвітлені в працях зарубіжних (І. Ансофф [1], А.А. Карпунін [6], Г. Пінчот, Е. Пінчот [23], В.П. Позняков [14], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [21] С.Ф. Чурюмова [19], Р.Д. Хізріч [22] та ін.).

Слід зазначити, що в Україні внутрішньоорганізаційне підприємництво розглядається здебільшого з позицій економічного підходу [3]. Що стосується психологічних аспектів внутрішньоорганізаційного підприємництва, то, наскільки нам відомо, цій проблемі у вітчизняній науці приділено належної уваги не було.

Мета: здійснити теоретичний аналіз феномену «внутрішньоорганізаційне підприємництво», виділити його складові, мету та основні функції.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Теоретичний аналіз поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво» доцільно, на наш погляд, здійснювати в процесі висвітлення таких питань:

- *основні підходи до поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво» у зарубіжній літературі;*

- *визначення та структура внутрішньоорганізаційного підприємництва;*

- *мета та основні функції внутрішньоорганізаційного підприємництва.*

Проаналізуємо послідовно зазначені проблеми.

Розглянемо, насамперед, **основні підходи до поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво» у зарубіжній літературі.**

Як зазначалось вище, Г. Пінчот уперше ввів поняття «інтрапренерство», тобто «внутрішнє підприємництво», об'єднавши два поняття «організація» або «внутрішньоорганізаційний» та «підприємництво» [23].

У своїй праці, присвяченій цій проблемі, дослідник вказує на те, що великі організації сьогодні потерпають від ефекту масштабу. Вони такі великі, що управлінці, приймаючи рішення, часто ізольовані від особистої участі в проблемах, що розв'язуються. Традиційною відповіддю на це є децентралізація. Але, на жаль, самого по собі процесу децентралізації недостатньо. В ієрархічній організації підвищення може бути здобуте внаслідок відданості керівнику, його прихильного ставлення та, загалом, внаслідок володіння навичками політика. Ризикованість, оригінальність думок та здатність виявляти очевидний, але невиявлений досі, факт, не обов'язково ведуть до успіху [23].

Тому Г. Пінчот говорить про те, що якщо організація прагне отримати дійсно виважене розв'язання проблем, вона повинна ввести систему, яка знаходить рішення для тих, хто отримує успішні результати, але не без ризику. Такі люди будуть готові прийняти помірний ризик, але будуть більш зацікавлені в досягненні результатів, ніж в отриманні впливу. Це є однією із характеристик успішного підприємця.

На думку автора, внутрішньоорганізаційне підприємництво створюється як відповідь на два запитання. По-перше, це питання про те, як надати людям ідеї свободи, яку вони потребують, не роблячи їх нечутливими до потреб організації. По-друге, як забезпечити більш швидкі реакції організації на зміни у динамічному суспільстві. Ці проблеми можуть бути розв'язані шляхом створення системи, що дозволить обраним співробітникам у рамках організації поводитись на зразок підприємців у рамках більшої цільової аудиторії. Цей новий статус повинен надати їм свободу підприємця, одночасно зберігаючи над ними технологічний, фінансовий і, можливо, найбільш значущий, інформаційний контроль організації [23].

Г. Пінчот наводить основні принципи діяльності внутрішньоорганізаційних підприємців, яких він називає новим класом – «інтрапренер».

1. Для того щоб стати інтрапренером, людина повинна ризикнути чимось цінним для себе. Це може бути виключно час, необхідний для копійки роботи над бізнес-планом і проведення низки попередніх досліджень, поряд з виконанням своїх повсякденних обов'язків. Ризик обумовлений декількома своїми функціями. Він перевіряє, а потім умотивовує переконання в раціональності підприємницького внутрішньоорганізаційного підходу і стає рушійною силою. Нарешті, він допомагає іншим співробітникам обумовити додаткову нагороду інтрапренерів.

2. Прибуток, отриманий у результаті успіху проекту інтрапренера, повинен бути розділений між організацією і ним самим за чіткою і справедливою схемою.

3. Організація надає інтрапренеру достатню свободу. Інтрапренери можуть бути вільними певною мірою від організаційної дисципліни, тим самим символізуючи дух свободи в системі, що розроблена для творчості та процвітання.

Цікавою, на наш погляд, є теза автора про те, що коли система внутрішньоорганізаційного підприємництва доходить до піку у своєму розвитку, інтрапренери будуть всюди в межах організації, з ентузіазмом виконуючи множини послуг, які в даний час здійснюються менш ефективно і натхненно. Нова неконтрольована енергія інтрапренерів може створювати деякі проблеми для централізованого управління, що вимагає розробки та впровадження нових стратегій і способів організації, але переваги переважають недоліки, і сьогоденні управлінці можуть приймати це як виклик існуючій системі [23]. На наш погляд, неготовність менеджерів організацій приймати такі виклики може виступати певним психологічним бар'єром на шляху введення системи внутрішньоорганізаційного підприємництва в організації та потребує додаткових досліджень.

Після перших серій публікацій спочатку в Америці, а потім і в Європі ідея внутрішньоорганізаційного підприємництва почала стрімко розвиватися. Сьогодні в зарубіжній науці та практиці ця проблема є актуальною та соціально значущою.

Так, якравим підтвердженням цього, наприклад, є організація та проведення щорічних міжнародних конференцій з проблем внутрішньоорганізаційного підприємництва (Intrapreneurship Conference), які є провідним глобальним зібранням організаційних підприємців, інноваційних менеджерів та інших фахівців, що працюють у напрямку внутрішньоорганізаційного підприємництва [4]. Конференції вже відбулися в Брюсселі, Парижі, Барселоні, Ейндховені, Лондоні та Нью-Йорку. У травні 2016 року буде проходити наступна конференція в Мюнхені (Німеччина). На конференціях обговорюються такі питання: створення і вдосконалення програм інтрапренерства, пошук і розвиток підприємницьких талантів, сприяння формуванню культури підприємництва, корпоративне підприємство, інноваційне лідерство і управління, соціальне інтрапренерство, творче мислення тощо.

Що стосується Європи, то в плані дій Європейського союзу, зафіксованого Комісією Європейських співтовариств, вказано на необхідність розвитку підприємницьких ініціатив та більш оптимальний розвиток підприємницького потенціалу молодих людей, стимулювати в них формування підприємницької поведінки та підприємницького менталітету [5]. Тому в Європі цій проблемі приділена значна увага.

Так, в Європі протягом останнього часу також з'являється низка робіт, присвячених дослідженням внутрішньоорганізаційного підприємництва (М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер, Е. Кірхлер [21], М. Бітцер [24], Р. Вундерер [24], Т. Кун [4] та ін.).

Так, наприклад, Р. Вундерер [24] у своїх працях називає внутрішньоорганізаційне підприємство обов'язковим структурним елементом організації, що працюють у системі ринкової економіки.

Т. Кун [4] вважає, що інтерес до «нової форми підприємництва» виник як реакція на посилену критику традиційних концепцій управління.

М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер, Е. Кірхлер [21] у роботі, присвяченій дослідженню внутрішньоорганізаційного підприємства, говорять про те, що до аналізу внутрішньоорганізаційного підприємства розрізняють наступні підходи.

По-перше, підходи, що зорієнтовані на стратегії, інтерпретують підприємство як засіб посилення інновацій, які, у свою чергу, стимулюють стратегічне оновлення організації.

По-друге, підходи, що зорієнтовані на організування, з фокусом на структурі та на процесах. При структурно зорієнтованих підходах формують незалежні організаційні одиниці, які являють собою цільові управлінські групи (наділена повноваженнями група менеджерів, що забезпечує впровадження ризикових проектів), метою яких є відкриття нових напрямків діяльності для організації. Процес-орієнтовані підходи в центрі уваги мають інноваційні процеси (генерування, відбір та реалізація ідей) та процеси впровадження (управління новим напрямком діяльності).

По-третьє, підходи, що зорієнтовані на культуру, базуються на аналізі різних типів організаційної культури, які певним чином впливають на розвиток внутрішньоорганізаційного підприємства.

По-четверте, особистісно зорієнтовані підходи, які базуються на тому, що внутрішніх підприємців відрізняють специфічні або особливо яскраво виражені мотиви, якості, компетенції.

Завдання менеджерів організації – ідентифікувати працівників з такими якостями та стимулювати їх розвиток.

Отже, автори наголошують на тому, що внутрішньоорганізаційне підприємництво характеризується культурні, стратегічні, структурні та особистісні ознаки. Важливо, щоб внутрішньоорганізаційне підприємництво розвивалось до тієї стадії, коли персонал організації мислили та діяли як підприємці [21].

Російські дослідники внутрішньоорганізаційного підприємництва В.В. Томілов та А.А. Крупанін вказують на його сутність, яка полягає в пошуку та реалізації нових комбінацій факторів виробництва (оновлення продукції, технології, організаційних підходів тощо) з метою задоволення попиту. Суб'єктом внутрішньоорганізаційного підприємництва є працівник, що генерує ідеї, ініціює нові напрямки, підходи тощо [15].

Що стосується визначення та структури внутрішньоорганізаційного підприємництва, то теоретичний аналіз проблеми [6; 7; 12; 13; 15; 20; 21; 23 та ін.] та власні дослідження автора [9–11] показали, що суть внутрішньоорганізаційного підприємництва полягає в тому, що в існуючій організації створюються умови для прояву підприємницької активності персоналу, продукування інноваційних підприємницьких ідей, їх реалізації та практичного використання, з метою підвищення ефективності діяльності організації. Тобто внутрішньоорганізаційне підприємництво базується на інтеграції підприємницької активності особистості, умов та ресурсів організації (Рис. 1).

Отже, на нашу думку, внутрішньоорганізаційне підприємництво складається з двох структурних складових: підприємницька активність персоналу організацій (психологічна складова) та відповідні організаційні ресурси й умови реалізації підприємницької активності (організаційно-менеджерська складова), які є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими.



Рис. 1. Система внутрішньоорганізаційного підприємництва

Під підприємницькою активністю персоналу організацій слід розуміти, на наш погляд, особливий тип професійної активності особистості, що здійснюється в рамках організації задля її інтересів та інтересів її клієнтів і характеризується сукупністю таких психологічних ознак: ризикованість, інноваційність, творчість, незалежність (автономність), орієнтація на досягнення (результат), цілеспрямованість та прагнення до саморозвитку [11].

До організаційно-менеджерської складової, за нашим підходом, включено ресурси та умови реалізації внутрішньоорганізаційного підприємництва.

До ресурсів внутрішньоорганізаційного підприємництва, на нашу думку, слід віднести (Рис. 2):

- організаційні (наявність відповідних організаційних можливостей);
- психологічні (високий рівень розвитку підприємницької активності у менеджерів та персоналу організацій);
- фінансові (наявність фінансово-матеріальних можливостей).



Рис. 2. Ресурси внутрішньоорганізаційного підприємництва

Умови внутрішньоорганізаційного підприємництва, на наш погляд, можна розділити на наступні групи (Рис. 3):

- організаційні (створення нових підприємницьких одиниць, формування відповідної системи управління персоналом, створення в організації атмосфери «пошуку», організація заходів, спрямованих на генерування нових ідей тощо);
- інноваційні (упровадження інноваційних напрямків діяльності організації, розробка інноваційних підходів управління, розвиток організації та персоналу, швидка реалізація інновацій в організації тощо);
- мотиваційні (заохочення пропозицій та ідей, побудова системи мотивації персоналу, що дозволяє заохочувати та мотивувати підприємницьку активність персоналу організацій тощо);
- психологічні (розвиток підприємницької активності персоналу організацій, організація психологічної підготовки менеджерів та персоналу організацій до впровадження системи внутрішньоорганізаційного підприємництва, надання можливості персоналу організації для самореалізації тощо).



Рис. 3. Умови внутрішньоорганізаційного підприємництва

Слід підкреслити, що *метою* внутрішньоорганізаційного підприємництва є підвищення ефективності діяльності організації, а не лише, як це досить часто вважається, отримання додаткового прибутку. Ефективність діяльності організації розглядається в такому контексті в більш широкому та «стратегічному» сенсі та включає такі складові, як конкурентоздатність організації, організаційний розвиток, розширення частки ринку збуту відповідних товарів (послуг), формування позитивного іміджу організації, ефективний менеджмент, низька плинність персоналу тощо.

Важливим у цьому контексті, на нашу думку, є виділення функцій внутрішньоорганізаційного підприємництва, в яких і відображаються «кінцеві» можливості внутрішньоорганізаційного підприємництва.

Аналіз літератури [6; 7; 12; 13; 15; 20; 21; 23 та ін.] та власне осмислення проблеми дозволили нам виділити такі *функції внутрішньоорганізаційного підприємництва*:

1. Економічні:
 - інноваційна (виробництво нових товарів (послуг), відкриття нових напрямків діяльності);
 - ринкова (охоплення більшої частки ринку збуту товарів (послуг), швидка реакція на зміну кон'юнктури ринку);
 - прибуткова (отримання додаткових прибутків);
 - ресурсна (ефективне використання всіх ресурсів організації);
2. Економіко-психологічні:
 - розвивальна (забезпечення організаційного розвитку та розвитку персоналу);
 - управлінська (підвищення якості управління, зниження плинності персоналу);
 - мотивуюча (створення додаткових мотиваційних важелів);
3. Психологічні:
 - самореалізаційна (забезпечення самореалізації персоналу);
 - інтеграційна (зближення управлінського та виконавчого персоналу);
 - командна (сприяння розвитку командної роботи в організації);
 - персональна (підвищення задоволеності роботою, сприяння підвищенню лояльності, відданості організації).

Висновки. Отже, проблема внутрішньоорганізаційного підприємництва сьогодні є актуальною та затребуваною проблемою як в економіці, так і в психології.

На нашу думку, внутрішньоорганізаційне підприємництво складається з двох структурних складових: психологічної та організаційно-менеджерської.

Психологічна складова включає підприємницьку активність персоналу організацій, під якою слід розуміти, на наш погляд, особливий тип професійної активності особистості, що здійснюється в рамках організації задля її інтересів та інтересів її клієнтів і характеризується сукупністю таких психологічних ознак: ризикованість, інноваційність, творчість, незалежність (автономність), орієнтація на досягнення (результат), цілеспрямованість та прагнення до саморозвитку.

До організаційно-менеджерської складової слід відносити ресурси та умови реалізації внутрішньоорганізаційного підприємництва. Основні ресурси внутрішньоорганізаційного підприємництва включають три групи: організаційні, психологічні, фінансові. Основні умови внутрішньоорганізаційного підприємництва можна поділити на чотири групи: організаційні, інноваційні, мотиваційні, психологічні.

Упровадження системи внутрішньоорганізаційного підприємництва в організації забезпечить підвищення ефективності діяльності організацій.

Перспективи подальших досліджень ми бачаємо в емпіричному дослідженні підприємницької активності персоналу організацій та розробці тренінгових програм щодо розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в організаціях.

Список використаних джерел

1. Ансофф И. Стратегическое управление [Електронний ресурс] / И. Ансофф. – Режим доступу : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/>
2. Грудзинский А.О. Университет как предпринимательская организация / А.О. Грудзинский // СоцИс. – 2003. – № 4. – С. 113–121.
3. Иванова О.В. Механизм развития предприятия на промышленном предприятии : автореф. дис. ... кандидата экономических наук : 08.06.01 / О.В. Иванова. – Донецк, 2004. – 24 с.
4. Интернет ресурсы. – Режим доступу : <http://www.intrapreneurshipconference.com/>
5. Интернет ресурсы. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/>
6. Карпунин А.А. Формирование предпринимательского стиля поведения некоммерческих организаций : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Карпунин Андрей Александрович. – СПб., 2005. – 164 с.
7. Кобзева Л.В. Предпринимательский университет: как университету встроиться в экономику в новом десятилетии [Електронний ресурс] / Л.В. Кобзева. – Режим доступу : innclub.info/wp-content/uploads/.../кобзева_56_обр_00_ИТР.doc
8. Константинов Г.Н. Что такое предпринимательский университет / Г.Н. Константинов, С.Р. Филонович // Вопросы образования. – 2007. – № 1. – С. 49–62.
9. Креденцер О.В. Инновационность как важная психологическая характеристика предпринимательской деятельности менеджеров образовательных организаций в контексте организационного развития / О.В. Креденцер // Актуальные проблемы психологии / [ред. кол. :

- С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 29 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – С. 70–78.
10. Креденцер О.В. Основні підходи до розуміння сутності феномену підприємництва / О.В. Креденцер // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. пр. – К. : Політехніка, 2005. – № 3. – Ч. 1. – С. 133–140.
11. Креденцер О.В. Сутність підприємницької поведінки персоналу сучасних організацій та її роль в організаційному розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Ч. 21–22 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – С. 16–21.
12. Макаров Е.В. Формирование культуры, благоприятствующей развитию интрапренерства на предприятии / Е.В. Макаров, Р.В. Любимов // Креативная экономика. – 2008. – № 9 (21). – С. 116–120.
13. Организационная культура и предпринимательство [Текст] : учеб. пособие / В.В. Томилов ; Санкт-Петербург. ун-т экономики и финансов ; Каф. маркетинга. – СПб. : СПбУЭФ, 1994. – 164 с.
14. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей / В.П. Позняков. – М. : Институт психологии РАН, 2001. – 240 с.
15. Томилов В.В. Маркетинг и интрапренерство в системе предпринимательства : учеб. пособие / В.В. Томилов, А.А. Крупанин, Т.Д. Хакунов. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1998. – 130 с.
16. Ушаков К.М. Слово в поддержку «функционирующих школ» / К.М. Ушаков // Директор школы. – 2002. – № 1. – С. 24–26.
17. Хизрич Р. Предпринимательство или как завести собственное дело и добиться успеха : [пер. с англ.] / Р. Хизрич, М. Питерс. – М. : Прогресс, 1992. – 160 с.
18. Хомин О.В. Интеллектуальный капитал как интерспецифический ресурс интеллектуального предпринимательства / О.В. Хомин // Социальная экономика. – 2005. – № 3–4. – С. 107–115.
19. Чурюмова С.Ф. Формирование и развитие предпринимательского стиля управления как важнейшего фактора повышения эффективности производства : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Чурюмова Светлана Федоровна. – Калининград, 2002. – 151 с.
20. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
21. Эбнер М. Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство : [пер. с нем.] / М. Эбнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер // Психология труда и организационная психология. – Т. 6. – X. : Гуманитарный Центр, 2010. – 284 с.
22. Hisrich, R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship / R.D. Hisrich // American Psychologist. – 1990. – № 45. – P. 209–222.
23. Pinchot, G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.
24. Bitzer, M. Intrapreneurship / M. Bitzer. – Stuttgart : Schaeffer, 1991. – 156 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ansoff I. Strategicheskoe upravlenie [Elektronnij resurs] / I. Ansoff. – Rezhim dostupu : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/>
2. Grudzinskij A.O. Universitet kak predprinimatel'skaja organizacija / A.O. Grudzinskij // SocIs. – 2003. – № 4. – S. 113–121.
3. Ivanova O.V. Mekhanizm rozvytku pidpryyemnystva na promyslovomu pidpryyemstvi : avtoref. dys. ... kandydata ekonomichnykh nauk : 08.06.01 / O.V. Ivanova. – Donetsk, 2004. – 24 s.
4. Internet resursy. – Rezhym dostupu : <http://www.intrapreneurshipconference.com/>
5. Internet resursy. – Rezhym dostupu : <http://ec.europa.eu/>
6. Karpunin A.A. Formirovanie predprinimatel'skogo stilja povedenija nekommercheskih organizacij : diss. ... kand. jekon. nauk : 08.00.05 / Karpunin Andrej Aleksandrovich. – SPb., 2005. – 164 s.
7. Kobzeva L.V. Predprinimatel'skij universitet: kak universitetu vstroit'sja v jekonomiku v novom desjatiletii [Elektronnij resurs] / L.V. Kobzeva. – Rezhim dostupu : innclub.info/wp-content/uploads/.../kobzeva_56_obr_00_ITR.doc.
8. Konstantinov G.N. Chto takoe predprinimatel'skij universitet / G.N. Konstantinov, S.R. Filonovich // Voprosy obrazovanija. – 2007. – № 1. – S. 49–62.
9. Kredentser O.V. Innovatsionist' yak vazhlyva psykholohichna kharakterystyka pidpryyemnyts'koyi povedinky menedzheriv osvitnikh orhanizatsiy u konteksti orhanizatsijnoho rozvytku / O.V. Kredentser // Aktual'ni problemy psykholohiyi / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – Tom 1 : Orhanizatsijna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Ch. 29 / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – S. 70–78.
10. Kredentser O.V. Osnovni pidkhody do rozuminnja sutnosti fenomenu pidpryyemnystva / O.V. Kredentser // Visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyjiv's'kyj politekhnichnyj instytut». Filosofiya. Psykholohiya. Pedagogika : zb. nauk. pr. – K. : Politekhnik, 2005. – № 3. – Ch. 1. – S. 133–140.
11. Kredentser O.V. Sutnist' pidpryyemnyts'koyi povedinky personalu suchasnykh orhanizatsiy ta yiyi rol' v orhanizatsijnomu rozvytku / O.V. Kredentser // Aktual'ni problemy psykholohiyi / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – Tom 1 : Orhanizatsijna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Ch. 21–22 / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2010. – S. 16–21.
12. Makarov E.V. Formirovanie kul'tury, blagoprijatstvujushhej razvitiju intraprenerstva na predprijatii / E.V. Makarov, R.V. Ljubimov // Kreativnaja jekonomika. – 2008. – № 9 (21). – S. 116–120.
13. Organizacionnaja kul'tura i predprinimatel'stvo [Tekst] : ucheb. posobie / V.V. Tomilov ; Sankt-Peterburg. un-t jekonomiki i finansov ; Kaf. marketinga. – SPb. : SPbUJEF, 1994. – 164 s.
14. Pozniakov V.P. Psihologicheskie otnoshenija i delovaja aktivnost' rossijskih predprinatelej / V.P. Pozniakov. – M. : Institut psihologii RAN, 2001. – 240 s.
15. Tomilov V.V. Marketing i intraprenerstvo v sisteme predprinimatel'stva : ucheb. posobie / V.V. Tomilov, A.A. Krupanin, T.D. Hakunov. – SPb. : Izd-vo SPbGUJEF, 1998. – 130 s.
16. Ushakov K.M. Slovo v podderzhku «funkcionirujushhijh shkoly» / K.M. Ushakov // Direktor shkoly. – 2002. – № 1. – S. 24–26.
17. Hizrich R. Predprinimatel'stvo ili kak zavesti sobstvennoe delo i dobit'sja uspeha : [per. s angl.] / R. Hizrich, M. Pitera. – M. : Progress, 1992. – 160 s.

18. Homin O.V. Intellektual'nyj kapital kak interspecificheskij resurs intellektual'nogo predprinimatel'stva / O.V. Homin // Social'naja jekonomika. – 2005. – № 3–4. – S. 107–115.
19. Churumova S.F. Formirovanie i razvitiye predprinimatel'skogo stilja upravlenija kak vazhnejshogo faktora povyshenija jeffektivnosti proizvodstva : diss. ... kand. ekon. nauk : 08.00.05 / Churumova Svetlana Fedorovna. – Kaliningrad, 2002. – 151 s.
20. Shumpeter J. Teorija jekonomicheskogo razvitiya / J. Shumpeter. – M. : Progress, 1982. – 455 s.
21. Ebner M. Predprinimatel'skaja orientacija v organizacii. Vnutrennee predprinimatel'stvo : [per. s nem.] / M. Ebner, G. Frank, K. Korunka, M. Luger // Psihologija truda i organizacionnaja psihologija. – T. 6. – H. : Gumanitarnij Centr, 2010. – 284 s.
22. Hisrich, R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship / R.D. Hisrich // American Psychologist. – 1990. – № 45. – P. 209–222.
23. Pinchot, G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.
24. Bitzer, M. Intrapreneurship / M. Bitzer. – Stuttgart : Schaeffer, 1991. – 156 p.

Kredentser, O.V. The concept of intrapreneurship: theoretical analysis of the problem. The article presents the results of the theoretical analysis of the concept of intrapreneurship. The author analyzes the basic approaches to the concept of intrapreneurship in foreign literature and the essence of intrapreneurship, which can be defined as yjr creation of conditions in the organization favorable for staff's entrepreneurial activities, their production and practical use of innovative business ideas to increase the organization's efficiency.

Intrapreneurship is shown to be made up of staff's business activities, as the key psychological component, and intrapreneurship resources and conditions, as the main organizational and managerial component. Intrapreneurship resources include three groups: organizational, psychological and financial while intrapreneurship conditions can be divided into four groups: organizational, innovative, motivational and psychological. The author discusses the aims and basic functions of intrapreneurship. The basic functions of intrapreneurship include: economic, economic-psychological, and psychological.

Keywords: intrapreneurship, entrepreneurial activities, intrapreneurship resources and conditions, intrapreneurship functions.

Відомості про авторів

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

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

E-mail: okred@mail.ru

Отримано 23 липня 2015 р.
Рецензовано 30 липня 2015 р.
Прийнято 6 серпня 2015 р.

УДК 378.091.3:159.9.072.43:316.023.4

Ловка О.В.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УТВОРЕННЯ НАВЧАЛЬНИХ МАЛИХ ГРУП У ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЇ ГРУПОВОЇ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ

Ловка О.В. Дослідження особливостей утворення навчальних малих груп у процесі організації групової проектної діяльності студентів. Представлено результати емпіричного дослідження впливу способів утворення навчальних малих груп на ефективність проектів під час групової проектної діяльності студентів у процесі вивчення психолого-педагогічних наук в економічному ВНЗ. У ході дослідження було виділено чотири типи взаємодії, що можуть утворюватися на основі самотійного способу об'єднання студентів у малі групи навколо теми: емоційна; ділова; емоційно-ділова творча; індіферентна. В основу поділу групової взаємодії на типи покладено два критерії – емоційну привабливість та пізнавальну спрямованість. Досліджено, що найбільшу ефективність групової проектної діяльності демонструють малі групи, які взаємодіють на основі обох критеріїв – емоційної взаємної привабливості та пізнавальної спрямованості (емоційно-ділової творчої взаємодії).

Ключові слова: групової проектної діяльності, взаємодія, ефективність діяльності, мала група, студенти.

Ловкая О.В. Исследование особенностей образования малых групп в процессе организации групповой проектной деятельности студентов. Представлены результаты эмпирического исследования влияния способов объединения студентов в малые группы на эффективность проектов во время групповой проектной

деятельности студентов в процессе изучения психолого-педагогических наук в экономическом вузе. В процессе исследования были выделены четыре типа взаимодействия, которые могут создаваться на основе самостоятельного объединения студентов в малые группы вокруг общей темы: эмоциональный, деловой, эмоционально-деловой творческий, индифферентный. В основу выделения типов группового взаимодействия положены два критерия – эмоциональная привлекательность и познавательная направленность. Определено, что наибольшую эффективность групповой проектной деятельности демонстрируют малые группы, которые взаимодействуют на основе объединения обоих критериев – эмоциональной взаимной привлекательности и познавательной направленности (эмоционально-деловое творческое взаимодействие).

Ключевые слова: *групповая проектная деятельность, взаимодействие, эффективность деятельности, малая группа, студенты.*

Постановка проблеми. Одним із важливих завдань професійної підготовки фахівців економічних ВНЗ є набуття студентами, як майбутніми учасниками командної взаємодії, творчих та соціальних компетенцій. До таких компетенцій належать: уміння створювати спільний новий творчий інтелектуальний продукт, здатність взаємодіяти під час прийняття спільних рішень, розподіляти функціональні обов'язки під час взаємодії, нести відповідальність за спільну справу, узгоджувати різні точки зору, домовлятися про спільний результат. Сьогодні ця проблема набуває особливої актуальності через інтенсивний розвиток проектної форми ведення господарської діяльності: більшість професійних об'єднань функціонує у формі великих та малих проектів. Злагоджена творча робота команди під час здійснення проекту є важливою психологічною умовою її ефективності. Розв'язанню цієї проблеми сприяє включення соціально-психологічної підготовки майбутніх економістів до процесу психолого-педагогічного циклу дисциплін у формі організації групової проектної діяльності. Тому вивчення психологічних засад організації групової проектної діяльності є важливою умовою підвищення ефективності фахової підготовки майбутніх економістів.

На початковому етапі організації групової проектної діяльності студентів найбільш важливим завданням ми вбачаємо продуктивний розподіл академічної студентської групи на підгрупи та їхню соціально-психологічну підготовку до здійснення проектів. З цього приводу важливим завданням є дослідження особливостей утворення малих груп, у складі яких студенти здійснюють навчальні проекти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. *Проблемі психологічних особливостей формування малих груп присвячена велика кількість досліджень, серед яких особливо вирізняються підходи вітчизняних [7; 8; 14; 15; 22] та зарубіжних [2; 3; 5; 16; 19; 25] авторів.*

Дефініцію малої групи ми трактуємо за Г. Андреевою [2, с. 228], як найбільш усталену у вітчизняній літературі.

Сьогодні сформована нова концепція малих груп – командний підхід, який прийшов із зарубіжних джерел, наприклад [3; 6; 19; 25], згідно з яким малій групі окрім традиційних групових характеристик притаманні риси взаємодоповнюваності та взаємозамінюваності членів групи.

У нашому дослідженні проаналізовано ідеї В. М. Бехтерева [4], положення концепцій Б. Такмена (наводиться за [7]), Л. Уманського [24], І. П. Волкова [5], концепції оптимального балансу функціональних позицій та командних ролей для формування команди Р. Белбіна [24], підхід до командо утворення Є. Ю. Безрукової [3] та ін.

Цікавими для нас є ідеї В. М. Бехтерева: про функції колективних цілей як інтегруючий фактор колективу, умови його єднання та згуртованості; про фактори узгодження індивідуальних та вироблення колективних дій, якими є взаємонаслідування, взаємонавіювання та індукція); про виникнення специфічно колективного утворення – «соборного розуму», який впливає на індивідуальну творчу активність членів колективу [4, с. 32].

А. С. Макаренко присвятив багато уваги питанням організації груп, зокрема, їхній структурі та управлінню, лідерству; згуртованості та психологічному клімату; нормативній регуляції поведінки в групі; мотивації колективної діяльності; емоційним та діловим відносинам («відповідальній залежності») та ін. [15, с. 298]. При цьому Макаренко вивчав досвід активного втручання в управління групами.

Згідно з параметричною концепцією Л. І. Уманського, розвиток малої групи відбувається поетапно завдяки розвитку її найважливіших соціально-психологічних параметрів (емоційних, динамічних, організаційних) [23].

Динамічним процесам розвитку групи присвячені роботи [3; 5; 6; 13; 14].

Під командоутворенням Є. Ю. Безрукова розуміє процес цілеспрямованого формування особливого способу взаємодії людей в команді, що дає можливість ефективно реалізувати їхній енергетичний, інтелектуальний і творчий потенціал відповідно до стратегічних цілей команди [3, с. 3].

Цікавим підходом до процесу утворення груп є двофакторна модель Б. Такмена. Автор описує динаміку групового процесу, виходячи, по-перше, з урахування умов, в яких формується група, а саме: наявності двох вимірів групової активності – ділового (вирішення групової задачі) та міжособистісного (розвиток групової структури). По-друге, він також враховує проходження групою певної стадії розвитку, які по черзі змінюють одна одну [9].

Прикладом схеми, що відображає власне емоційну динаміку утворення груп, є послідовність фаз розвитку міжособистісного контакту, запропонована І. П. Волковим [5]. Серед сучасних досліджень динаміки малих груп необхідно виділити теорію групової соціалізації особистості в малій групі Д. Лівайна і Р. Морленда (наводиться за [9]), які співвіднесли процес соціалізації з динамікою групового розвитку.

Тема ефективності групової діяльності піднімалася у працях багатьох психологів [13; 16]. Ще В.М. Бехтерев висловлював ідеї, що колективні цілі мають інтегруючу функцію для групи і є умовою його єднання і згуртування [4]. Б. Ф. Ломов визначив, що фактор групової сумісності є найбільш важливим для працездатності груп, створених з людей, об'єднаних випадково. Від сумісності учасників залежить швидкість досягнення узгодженості дій і величина докладених зусиль. Несумісні групи містять потенційний конфлікт [13].

Деякі дослідники відмічають необхідність додаткових організаційних заходів для забезпечення ефективної роботи команди – додаткового навчання та тренінгової роботи з її членами [6], з чим ми абсолютно погоджуємося.

Проблемі формування конкурентоздатних команд в процесі управління освітніми закладами присвячено монографію Л. М. Карамушки [7]. Для нашого дослідження важливими є висновки автора щодо сутності поняття команди як форми спільної діяльності – «групи, що характеризується цілеспрямованою, узгодженою роботою спеціалістів, які працюють над вирішенням спільно визначеного комплексного завдання, поєднуючи різні знання, уміння та навички в процесі виконання командних ролей та використовуючи партнерські принципи взаємодії» [7, с. 31].

Проте, вивченню проблеми розподілу академічної студентської групи на малі групи або команди та факторів впливу на їх ефективність у вітчизняній літературі приділяється дуже мало уваги. Серед небагатьох цікавих розвідок цього питання можна назвати дослідження М. В. Артюшиної [20]. Автор указує на доцільність при розподілі академічної групи на малі групи утворювати приблизно однакові за кількістю учасників підгрупи. Вона наводить такі можливі способи розподілу академічної групи на підгрупи з визначенням переваг та недоліків кожного: 1) за бажанням; 2) за розташуванням в аудиторії (як сидять); 3) на розсуд викладача (викладач самостійно приймає рішення про розподіл); 4) випадковим чином; 5) розподіл за вибором капітана: спочатку обираються капітани команд, а ті набирають «свою» команду [20, 267–269].

Ми вважаємо, що усі способи, окрім першої, мають більше негативних психологічних моментів впливу на ефективність спільної діяльності, ніж переваг: можливість випадкового поєднання людей з несумісними рисами і цінностями; студенти можуть переживати негативні емоції «страху відторгнення», почуття покинутості; існує можливість виникнення конфліктів при відборі капітанів: переважатиме бажання обрати «сильних» у свою команду і уникнення вибору «слабких», утворення нерівноцінних за рівнем навчальної успішності підгруп; зниження мотивації у тих, кого обирають пізніше; позбавлення можливості суб'єктності у більшості учасників: від них не залежить вибір; потрібен додатковий час, якого завжди не вистачає на парі тощо. Спосіб вибору за бажанням, з нашої точки зору, має більше переваг через надання студентам можливості інтуїтивно об'єднатися у групи, які характеризувалися б більшою сумісністю на основі взаємного вибору та інтересу до теми.

Проблемам групової проектної діяльності студентів у психолого-педагогічній літературі присвячено небагато уваги. Серед останніх досліджень педагогічної науки, що торкаються особливостей групової проектної діяльності у формі кооперативних студентських проектів можна вказати публікації Ж. Девіда [25], Р. Джонсона і Д. Джонсона [26], Ч. Майєрса, Т. Джонса [27], у формі навчально-дослідницьких студентських проектів – О. В. Аксьонової, О. А. Булавіної [1]. Серед небагатьох ґрунтовних досліджень групової проектної діяльності у сфері вищої освіти можна навести дисертаційну роботу Д. А. Старкової, в якій наводиться методика розвитку управлінських методичних умінь майбутніх вчителів іноземної мови з допомогою ГПД [23]. На сьогодні явно не вистачає обґрунтування психологічних особливостей організації проектної діяльності для студентського віку, зокрема, групової її форми.

У попередніх публікаціях нами було визначено сутність поняття групової проектної діяльності (ГПД), поняття ефективності групової проектної діяльності та розроблено її показники [10], теоретично

обґрунтовано та емпірично перевірено психологічні чинники ефективності ГПД [12], висвітлені результати емпіричної перевірки програми з підвищення ефективності ГПД [11]. Ми вважаємо доцільним продовжити висвітлення проблематики формування проектних команд у процесі групової проектної діяльності як важливого чинника її ефективності.

Мета статті – представити результати та висновки емпіричного дослідження щодо особливостей процесу утворення проектних команд на початковому етапі організації групової проектної діяльності у ВНЗ, як одного з важливих чинників її ефективності, та на їхній основі надати викладачам рекомендації щодо врахування цих особливостей під час організації навчальних малих груп.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Навчальна проектна діяльність поєднує в собі характерні особливості як навчальної, так і професійної проектної діяльності, і за своєю суттю є здійсненням творчого навчального проекту. Від проектної діяльності вона отримала такі ознаки: 1) розв'язання деякої актуальної проблеми, що є основною метою проекту; 2) завершений цикл діяльності, що містить початок, основний етап, закінчення та певні часові рамки існування і складає процес проектної діяльності; 3) наявність специфічного етапу – проектування, який дає можливість побачити образ майбутнього результату ще до виготовлення продукту – у вигляді його детального опису (програми, сценарію), моделі, макету тощо; 4) створення творчого продукту як побічного результату навчальної діяльності.

Як навчальну діяльність її характеризує спрямованість на навчально-розвивальні цілі та результат (здобуття нових знань, умінь, навичок і компетенцій), некомерційний характер, особливості організації, обмежені навчальним процесом.

Основними характеристиками навчальної проектної діяльності є такі: творчий характер; поєднання мислєдіяльної (створення уявного образу і прототипу) та практико-діяльної (комплекс дій зі втілення образу в життя) форм.

Розглянемо сутність поняття *«групової проектної діяльності»*. На основі ґрунтовного аналізу літератури та власних міркувань групова проектна діяльність у ВНЗ нами визначається як *спеціально організована спільна діяльність суб'єктів навчання у складі малих груп, спрямована на отримання професійних знань, умінь та навичок, метою якої є розв'язання деякої проблеми, а результатом – реалізація реального суб'єктивно або об'єктивно нового спільного продукту* [10, с. 67].

Групової проектної діяльності (ГПД) здійснюється у складі малих груп (3–6 осіб), чим відрізняється від індивідуальної та парної. Тому, по суті, вона є спільною діяльністю, отже, характеризується такими особливостями: єдиною метою та програмою усіх учасників групи, спрямованою на розв'язання деякої проблеми; розподілом завдань і функціональних ролей; координуванням та узгодженням індивідуальних дій учасників; заздалегідь спроектованим, спільно здійсненим та продемонстрованим практичним результатом, за допомогою якого можна діагностувати факт здобуття студентами певних предметних (або міжпредметних) теоретичних знань і практичних умінь та соціальних компетенцій. Цим групова проектна діяльність відрізняється від індивідуальної.

Організація групової проектної діяльності складається з декількох основних етапів: підготовчого, проектувального, основного, моделювання (презентаційного) і рефлексивного. Початковий етап організації ГПД є вкрай важливим, як етап формування проектної команди та її підготовки до проектної діяльності, і великою мірою визначає успішність її подальшої діяльності.

З нашої точки зору, процес утворення малої групи є вагомим чинником її ефективності. Від нього залежать такі важливі фактори, як склад групи, мотивація учасників, формування згуртованості у процесі діяльності. У ході дослідження нами були виявлені деякі особливості процесу формування малих груп для здійснення навчальних проектів на початковому етапі організації ГПД. Студентам надавалась можливість об'єднуватися у малі групи спонтанно, за бажанням, але відповідно до теми, яка їх зацікавила. Було зроблено припущення, що тема, яка зацікавила певну групу студентів, стає для них об'єднуючим фактором, що сприяє згуртуванню команди та підвищенню ефективності ГПД.

У процесі об'єднання студентів у малі групи були виявлені деякі тенденції віддання переваги студентами певним способам об'єднання в команди. Спостерігаючи за процесом об'єднання у малі групи, було відмічено, що в основі такого поділу на команди лежать, по-перше, інтерес до конкретної теми та по-друге – орієнтація на певні міжособистісні зв'язки студентів.

Способи організації у малі групи нами визначалися з допомогою запитання анкети: «Яким чином була організована Ваша команда? Варіанти відповідей: а) зібралися різні люди навколо теми, яка зацікавила; б) зібралися приятелі і вибрали тему, яка усіх зацікавила; в) зібралися ті студенти, що подружилися, і придумали свою тему; г) зібралися у групу випадково, бо не було іншого вибору; д) зібралися різні люди і придумали свою тему».

Результати дослідження зв'язку між способами самостійного об'єднання студентів у малі групи навколо теми та ефективністю проектів визначалися з допомогою методу перехресних таблиць (Табл. 1) та підтверджувалися кореляційним аналізом (Табл. 2). Кореляційний зв'язок є досить високим – $\rho = 0,539$ ($p \leq 0,01$). Як бачимо з табл. 1, при самостійному об'єднанні студентів, без додаткових заходів і допомоги викладача, студенти I курсу тяжіли об'єднуватися більшою мірою з тими, з ким познайомилися і встановили приятельські стосунки (56,4% опитаних).

Таблиця 1

Зв'язок між інтегральним змістовним показником ефективності ГПД та способом організації малих груп

Спосіб організації команд	% студентів, що відповіли	Рівень загальної ефективності (у%)			
		Нижче від середнього	Середній	Вище від середнього	Високий
Випадковий	6,4	--	100,0	--	--
Різні люди навколо теми	30,7	4,8	66,7	19,0	9,5
Приятелі навколо теми	56,4	4,8	16,6	47,6	31,0
Друзі вибрали свою тему	6,4	--	--	--	100,0

На другому місці за кількістю знаходяться результати об'єднання студентів, пов'язаних не приятельськими відносинами, а пізнавальною спрямованістю – навколо теми, що зацікавила (30,7% опитаних). Найменше було осіб, які об'єдналися випадково, бо не було іншого вибору (6,4%). Такі ситуації виникали, наприклад, тоді, коли студент був відсутній на занятті, на якому відбувався розподіл на підгрупи, або студенти не змогли об'єднатися, бо погано знали одногрупників тощо. Іноді доводилося одного студента включати у групу, яка вже сформувалася, і він відчував себе там трохи «чужим» (висновки зроблені на основі результатів індивідуальної бесіди з такими студентами).

Також видно, що дуже мало відповідей про самостійний вибір студентами тем проектів (6,4%). Це може говорити про неготовність першокурсників самостійно обирати проблематику для дослідження, про очікування від викладача готових («цікавих») тем для проектної діяльності. Цю особливість необхідно враховувати під час проектування навчального процесу: виділяти для студентів теми, які одночасно є складовими тематичного плану і зможуть зацікавити студентів практичним застосуванням у повсякденному житті, або майбутній професійній діяльності. Розглянемо зв'язок ефективності ГПД зі способом об'єднання в малі групи (табл. 2).

Таблиця 2

Зв'язок типів групової взаємодії, способів об'єднання та ефективності малих груп

Спосіб об'єднання студентів у малі групи навколо теми	Тип групової взаємодії, що лежить в основі способу об'єднання	Показник ефективності малих груп
Друзі придумали свою тему	<i>Емоційно-ділова творча взаємодія</i> – базується на схильності до творчості, діловій (пізнавальній) спрямованості та емоційній привабливості між учасниками	4,55
Зібралися різні люди навколо теми, що усіх зацікавила	<i>Ділова взаємодія</i> . Взаємодія на основі ділової, (пізнавальної) спрямованості (цікаво щось пізнати і зробити разом)	4,19
Приятелі вибрали тему, яка усіх зацікавила	<i>Емоційна взаємодія</i> – на основі емоційної привабливості (разом провести час і щось зробити)	3,87
Зібралися випадково, бо не було вибору	<i>Індиферентна взаємодія</i> – базується на невизначеності відносин (індиферентності).	3,66

Незважаючи на найвищу кількість виборів відповіді «Приятелі вибрали тему, що усіх зацікавила», середній рівень ефективності проектів, у яких брали участь ці респонденти, є не дуже високим. Це можна пояснити тим, що надмірно приятельська атмосфера у командах дещо знижує ефективність роботи. Можливо, друзям важче налаштуватися на ділову атмосферу, розподілити обов'язки, вибрати лідера. Бажання «весело провести час» і відкласти справу на останній день призводить до часткової втрати ефективності, неможливості проявити повністю потенціал учасників. Такі результати підтверджують аналогічні твердження інших дослідників [17, с. 127].

Ефективність тих команд, у які об'єднувалися студенти, не пов'язані емоційними відносинами, але були зацікавлені спільною темою, є досить високою (середня оцінка – 4,19). Це може означати, що тема, цікава для усіх учасників, стає об'єднуючим, мотивуючим фактором, який позитивно впливає на ефективність ГПД, і це треба враховувати при формуванні команд.

Водночас, з табл. 2 видно, що в тих командах, учасники яких, об'єднавшись з друзями, самостійно вибрали тему проекту у межах тематичного плану (а не взяли готову, запропоновану викладачем), рівень ефективності виявився найвищим. Отже, важливою умовою ефективності ГПД є підтримка прояву активності студентів до самостійного пошуку тем проектів, яку необхідно розвивати на підготовчому етапі проектної діяльності.

Бачимо, що середня оцінка ефективності проектів, учасники яких відповіли, що потрапили у групу випадково, є найнижчою (3,66). Можна припустити, що причини невисоких результатів цих груп можуть бути такі: в таких групах об'єдналися студенти без зацікавленості темою, без мотивації на взаємодію, можливо, була відсутня комфортна атмосфера.

На основі визначених вище результатів нами були виділені чотири типи взаємодії, що можуть утворюватися на основі самостійного способу об'єднання студентів у малі групи навколо теми: 1) емоційна; 2) ділова; 3) емоційно-ділова творча; 4) індиферентна (Табл. 2).

В основу поділу групової взаємодії на типи нами покладено два критерії – емоційну привабливість та пізнавальну спрямованість. Таким чином, у нашому дослідженні виявилось, що найбільшу ефективність демонструють групи, які взаємодіють на основі обох критеріїв – емоційної взаємної привабливості та пізнавальної спрямованості (емоційно-ділової творчої взаємодії). Трохи меншу ефективність показали групи, об'єднані на основі ділової (пізнавальної) творчої взаємодії. Найнижчий рівень ефективності показали групи, які утворилися на основі невизначеності, відсутності як ділової творчої взаємодії, так і емоційної привабливості. Ці дані доцільно використовувати при поділі студентів на малі групи.

На основі результатів нашого дослідження на підготовчому етапі групової проектної діяльності, а також під час інших групових форм навчальної діяльності пропонуємо *комплектувати малі групи*, враховуючи вище зазначені особливості структурування малих груп: на основі довільного об'єднання студентів за бажанням, відповідно до пізнавальних інтересів навколо теми, що зацікавила. При цьому доцільно вказати необхідну або приблизну кількість підгруп, кількість учасників яких має бути від 3 до 6 осіб.

Висновки. Отже, в ході дослідження виділено чотири типи взаємодії, що можуть утворюватися способом об'єднання студентів у малі групи навколо теми на основі поєднання пізнавальної (ділової) спрямованості та емоційної привабливості між одногрупниками: емоційно-ділова творча, ділова, емоційна та індиферентна. Констатовано, що у випадку поділу учасників на групи найбільшу ефективність (при $p \leq 0,01$) мають ті групи, які взаємодіють на основі емоційної привабливості і пізнавальної спрямованості (емоційно-ділової творчої взаємодії) або ж тільки пізнавальної спрямованості (ділової взаємодії).

Таким чином, припущення про те, що тема і проблема, які зацікавили певну групу студентів, навколо яких вони об'єдналися задля вирішення, стають для них об'єднуючим фактором, що сприяє згуртуванню команди та підвищенню ефективності ГПД, позитивно впливають на подальшу взаємодію у малій групі під час спільної діяльності, знайшло своє експериментальне підтвердження. Тому під час об'єднання малих груп для студентських навчальних проектів важливо враховувати їхні побажання щодо тематики проектів і створювати на заняттях певні умови для вироблення спільної проблематики, що розвиває соціально-психологічні уміння, зокрема, уміння взаємодіяти під час спільної діяльності.

Перспективи подальших досліджень. Подальшим напрямком дослідження цієї теми планується дослідження впливу складу навчальних малих груп студентів за деякими індивідуально-психологічними властивостями (нааявністю мотиваційних особливостей, типів темпераменту, типів

мислення, локусу контролю, типів особистості тощо) на ефективність групової проектної діяльності та перенесення дослідження таких особливостей формування малих груп на професійну проектну діяльність – на процес формування професійних проектних команд.

Список використаних джерел

1. Аксьонова О.В. Колективні проекти як форма спільної навчально-дослідницької діяльності студентів і викладачів / О.В. Аксьонова, О.А. Булавіна // Удосконалення змісту та форм організації навчального процесу відповідно до міжнародних стандартів : зб. матеріалів наук.-метод. конф., 2–4 лют. 2005 р. – К. : КНЕУ, 2005. – Т. 2. – С. 7–10.
2. Андреева Г.М. Социальная психология : учебник для высш. учеб. заведений / Г.М. Андреева. – [5-е изд., испр. и доп.]. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 365 с.
3. Безрукова Е.Ю. Информационно-методическое обеспечение процесса командообразования [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Е.Ю. Безрукова ; МГУ им. М.В. Ломоносова, Фак. психологии. – М., 1998. – 22 с.
4. Бехтерев В.М. Данные эксперимента в области коллективной рефлексологии / В.М. Бехтерев, М.В. Ланге // Новое в рефлексологии и физиологии нервной системы. – М. ; Л., 1925. – С. 306–337.
5. Волков И. П. Межличностный контакт как психологическая основа группообразования / И. П. Волков // Вопросы психологии познания людьми друг друга и общения [Текст] : научные труды / Кубанский гос. ун-т ; ред. Б. А. Еремеев. – Краснодар : Изд-во Кубанского гос. ун-та. – Кн. 2. – 1978. – С. 29.
6. Зинкевич-Евстигнеева Т. Технология создания команды / Т. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Фролов, Т. Грабенко. – СПб. : Речь, 2002. – 216 с.
7. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с.
8. Коваленко М. Кореляційний аналіз соціально-психологічних ролей в управлінській команді / М. Коваленко, Л. Слободянюк // Психологія і суспільство. – 2002. – № 2. – С. 125.
9. Кричевский Р.Л. Социальная психология малой группы : учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 318 с.
10. Ловка О.В. Визначення ефективності групової проектної діяльності студентів / О.В. Ловка // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної АПН України ; [за ред. академіка С.Д. Максименка]. – Т. XIV, част. 6. – К., 2012. – С. 240–249.
11. Ловка О.В. Результати впровадження експериментальної програми підвищення ефективності групової проектної діяльності студентів / О.В. Ловка // Проблеми гуманітарних наук : наук. зап. Дрогоб. держ. пед. ун-ту імені Івана Франка / Т. Біленко, Н. Скотна, М. Боришевський [та ін.]. – Дрогобич : Ред.-вид. від. ДДПУ імені Івана Франка, 2012. – Вип. 29 : Психологія. – С. 48–57.
12. Ловка О.В. Соціально-психологічні чинники навчальної групової проектної діяльності студентів / О.В. Ловка // Проблеми гуманітарних наук : наук. зап. ДДПУ імені Івана Франка. – Дрогобич : Редакційно-видавничий відділ ДДПУ імені Івана Франка, 2010. – Вип. 25. – Психологія. – С. 27–47.
13. Ломов Б.Ф. Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими / Б.Ф. Ломов // Правовые и социально-психологические аспекты управления. – М., 1972. – С. 211–240.
14. Марисова Л.И. Студенческий коллектив : основы формирования и деятельности / Л.И. Марисова. – К. : Вища шк., 1985. – 51 с.
15. Макаренко А.С. Методика воспитательной работы / А.С. Макаренко // Избранные педагогические произведения. – Т. 1. – М., 1977.
16. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива / Р.С. Немов ; Науч.-исслед. ин-т общей и пед. психологии Акад. пед. наук СССР. – М. : Педагогика, 1984. – 200 с. : ил.
17. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент: Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала / А.П. Панфилова. – М. : ИВЭСЭП : Знание, 2003. – 536 с.
18. Паркер Г. Формирование команды / Г. Паркер, Р. Кропп. – СПб. : Питер, 2003. – 160 с. : ил. – (Серия «Эффективный тренинг»).
19. Петровский А.В. Социальная психология коллектива : [учеб. пособие для пед. ин-тов] / А.В. Петровский, В.В. Шпалинский. – М., 1978. – 176 с.
20. Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі : навч. посіб. / за ред. М. В. Артюшиної, О.М. Котикової, Г. М. Романової. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 261–283.
21. Семиченко В.А. Психологія соціальних відносин / В.А. Семиченко. – К. : Магістр-S, 1999. – 168 с.
22. Старкова Д.А. Групповая проектная деятельность как средство развития управленческих методических умений будущих учителей иностранных языков : дис. ... канд. психол. наук : 13.00.02 / Старкова Дарья Александровна. – Екатеринбург, 2009. – 228 с.
23. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности / Л.И. Уманский. – М., 1980. – 98 с.
24. Belbin, R.M. Management teams: Why they succeed or fail / R.M. Belbin. – Cambridge : Berlin Associates, 2000. – 171 p.
25. David, J. Supervising Projects / Jaques David ; SEDA Further Induction Pack II. – 1992, April. – P. 6–35.
26. Johnson, D. Cooperative Learning: An Active Learning Strategy / D. Johnson, R. Johnson, K.A. Smith // FOCUS on Teaching and Learning. – 1990. – (5(2)). – №1. P. 7–8.
27. Mayers, C. Cooperative student projects / C. Mayers, T. B. Jones // Promoting active learning : strategies for the college classroom. – San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1993. – P. 74–88.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Aks'onova O.V. Kolektyvni proekty yak forma spil'noyi navchal'no-doslidnyts'koyi diyal'nosti studentiv i vykladachiv / O.V. Aks'onova, O.A. Bulavina // Udoskonalennya zmistu ta form orhanizatsiyi navchal'noho protsesu vidpovidno do mizhnarodnykh standartiv : zb. materialiv nauk.-metod. konf., 2–4 lyut. 2005 r. – K. : KNEU, 2005. – T. 2. – S. 7–10.
2. Andreeva G.M. Social'naja psihologija : uchebnik dlja vyssh. ucheb. zavedenij / G.M. Andreeva. – [5-e izd., ispr. i dop.]. – M. : Aspekt Press, 2004. – 365 s.
3. Bezrukova E.Ju. Informacionno-metodicheskoe obespechenie processa komandobrazovanija [Tekst] : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05 / E.Ju. Bezrukova ; MGU im. M.V. Lomonosova, Fak. psihologii. – M., 1998. – 22 s.
4. Behterev V.M. Danye jeksperimenta v oblasti kolektivnoj refleksologii / V.M. Behterev, M.V. Lange // Novoe v refleksologii i fiziologii nervnoj sistemy. – M. ; L., 1925. – S. 306–337.
5. Volkov I. P. Mezhluchnostnyj kontakt kak psihologicheskaja osnova gruppobrazovanija / I. P. Volkov // Voprosy psihologii poznaniya ljud'mi drug druga i obshhenija [Tekst] : nauchnye trudy / Kubanskij gos. un-t ; red. B. A. Eremeev. – Krasnodar : Izd-vo Kubanskogo gos. un-ta. – Kn. 2. – 1978. – S. 29.
6. Zinkevich-Evstigneeva T. Tehnologija sozdanija komandy / T. Zinkevich-Evstigneeva, D. Frolov, T. Grabenko. – SPb. : Rech', 2002. – 216 s.
7. Karamushka L.M. Formuvannya konkurentozdatnoyi upravlins'koyi komandy (na materialii diyal'nosti osvityvnykh orhanizatsiy) : monohrafiya / L.M. Karamushka, O.A. Fil'. – K. : Firma «INKOS», 2007. – 268 s.
8. Kovalenko M. Korelyatsiynnyy analiz sotsial'no-psycholohichnykh roley v upravlins'kiy komandi / M. Kovalenko, L. Slobodyanyuk // Psycholohiya i suspil'stvo. – 2002. – № 2. – S. 125.
9. Krichevskij R.L. Social'naja psihologija maloj grupy : uchebnoe posobie dlja vuzov / R.L. Krichevskij, E. M. Dubovskaja. – M. : Aspekt Press, 2001. – 318 s.
10. Lovka O.V. Vyznachennya efektyvnosti hrupovoyi proektnoyi diyal'nosti studentiv / O.V. Lovka // Problemy zahal'noyi ta pedahohichnoyi psycholohiyi: Zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psycholohiyi imeni H.S. Kostyuka Natsional'noyi APN Ukrainy ; [za red. akademika S.D. Maksymenka]. – T. KhIV, chast. 6. – K., 2012. – S. 240–249.
11. Lovka O.V. Rezul'taty vprovadzheniya eksperymental'noyi prohramy pidvyshchennya efektyvnosti hrupovoyi proektnoyi diyal'nosti studentiv / O.V. Lovka // Problemy humanitarnykh nauk : nauk. zap. Drohob. derzh. ped. un-tu imeni Ivana Franka / T. Bilenko, N. Skotna, M. Boryshevskyy [ta in.]. – Drohobych : Red.-vyd. vid. DDPU imeni Ivana Franka, 2012. – Vyp. 29 : Psycholohiya. – S. 48–57.
12. Lovka O.V. Sotsial'no-psycholohichni chynnyky navchal'noyi hrupovoyi proektnoyi diyal'nosti studentiv / O.V. Lovka // Problemy humanitarnykh nauk : nauk. zap. DDPU imeni Ivana Franka. – Drohobych : Redaktsiyno-vydavnychyy viddil DDPU imeni Ivana Franka, 2010. – Vyp. 25. – Psycholohiya. – S. 27–47.
13. Lomov B.F. Sovmestnaja (gruppovaja) dejatel'nost' ljudej, formirovanie trudovykh kolektivov i psihologicheskije aspekty upravlenija imi / B.F. Lomov // Pravovye i social'no-psihologicheskije aspekty upravlenija. – M., 1972. – S. 211–240.
14. Marisova L.I. Studencheskij kolektiv : osnovy formirovanija i dejatel'nosti / L.I. Marisova. – K. : Vishha shk., 1985. – 51 s.
15. Makarenko A.S. Metodika vospitatel'noj raboty / A.S. Makarenko // Izbrannye pedagogicheskije proizvedenija. – T. 1. – M., 1977.
16. Nemov R.S. Social'no-psihologicheskij analiz jeffektivnoj dejatel'nosti kolektiva / R.S. Nemov ; Nauch.-issled. in-t obshhej i ped. psihologii Akad. ped. nauk SSSR. – M. : Pedagogika, 1984. – 200 s. : il.
17. Panfilova A.P. Igrotehnicheskij menedzhment: Interaktivnye tehnologi dlja obuchenija i organizacionnogo razvitija personala / A.P. Panfilova. – M. : IVJeSJeP : Znanie, 2003. – 536 s.
18. Parker G. Formirovanie komandy / G. Parker, R. Kropp. – SPb. : Piter, 2003. – 160 s. : il. – (Serija «Jeffektivnyj trening»).
19. Petrovskij A.V. Social'naja psihologija kolektiva : [ucheb. posobie dlja ped. in-tov] / A.V. Petrovskij, V.V. Shpalinskij. – M., 1978. – 176 s.
20. Psycholoho-pedahohichni aspekty realizatsiyi suchasnykh metodiv navchannya u vyshchij shkoli : navch. posib. / za red. M. V. Artyushynoyi, O.M. Kotykovoyi, H. M. Romanovoyi. – K. : KNEU, 2007. – S. 261–283.
21. Semychenko V.A. Psycholohiya sotsial'nykh vidnosyn / V.A. Semychenko. – K. : Mahistr-S, 1999. – 168 s.
22. Starkova D.A. Gruppovaja proektnaja dejatel'nost' kak sredstvo razvitija upravlencheskikh metodicheskikh umenij budushchih uchitelej inostrannykh jazykov : dis. ... kand. psihol. nauk : 13.00.02 / Starkova Dar'ja Aleksandrovna. – Ekaterinburg, 2009. – 228 s.
23. Umanskij L.I. Psihologija organizatorskoj dejatel'nosti / L.I. Umanskij. – M., 1980. – 98 s.
24. Belbin, R.M. Management teams: Why they succeed or fail / R.M. Belbin. – Cambridg : Berlin Associates, 2000. – 171 p.
25. David, J. Supervising Projects / Jaques David ; SEDA Further Induction Pack II. – 1992, April. – P. 6–35.
26. Johnson, D. Cooperative Learning: An Active Learning Strategy / D. Johnson, R. Johnson, K.A. Smith // FOCUS on Teaching and Learning. – 1990. – 5(2). – №1. P. 7–8.
27. Mayers, C. Cooperative student projects / C. Mayers, T. B. Jones // Promoting active learning : strategies for the college classroom. – San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1993. – P. 74–88.

Lovka, O.V. Investigation into features of small training group formation during organization of student group projects. *The article deals with the problem of small training group formation during organization of student group projects as a key factor in projects' effectiveness which determines such important group characteristics as group composition, group cohesion, group-members' motivation etc. The author presents the results of empirical research into effects of small training group formation methods on student projects' efficiency in the study of psychological and pedagogical sciences in economic universities. The investigation found four student interaction types during student small groups' formation: emotional, business, emotional-business creative, and indifferent. The student interaction types were determined using two criteria - the emotional appeal and project topic's cognitive attraction. The most efficient student group projecting ($p \leq 0.01$) was found in student small project groups characterized by the group members' mutual emotional appeal and the project topics' cognitive attraction (emotional-business creative interaction). It is concluded that the project problem and topic interesting to a group of students, and uniting them into a project group positively affects the student project groups' work being a factor that promotes team cohesion and project groups' performance. Therefore, to*

make efficient small student project groups it is advisable to form the groups based on the group members' interests and relevant social and psychological characteristics and communication skills developed in special trainings.

Keywords: *group projecting, interaction, effectiveness, small group, students.*

Відомості про автора

Ловка Ольга Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна.

Lovka, Olga, PhD in Psychology, Associate Professor, Pedagogy and Psychology Department, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

E-mail: olga.lovka@gmail.com

Отримано 28 серпня 2015 р.
Рецензовано 3 вересня 2015 р.
Прийнято 10 вересня 2015 р.

УДК 316.6:159.923:33

Овчар О.В.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСІБ ІЗ НИЗЬКИМ РІВНЕМ МАТЕРІАЛЬНОГО ДОБРОБУТУ

Овчар О.В. Соціально-психологічна характеристика осіб із низьким рівнем матеріального добробуту.

У статті висвітлено методичні засади і процедуру емпіричного дослідження та представлено результати дослідження соціально-психологічних характеристик осіб із різним рівнем матеріального добробуту та визначено особливості їх прояву в осіб із низьким рівнем матеріального добробуту. Подано аналіз соціально-психологічних характеристик, що є специфічними для осіб із низьким рівнем матеріального добробуту: тенденція до високого рівня психологічного тяжіння до бідності, низький рівень мотивації досягнення, схильність до зовнішнього локусу контролю, переважання ціннісної орієнтації на відпочинок та повагу оточуючих, менша орієнтація на спілкування та на соціальну активність. Матеріальний добробут особи проаналізовано через два компоненти – об'єктивний, що позначає фактичний рівень доходу індивіда, та суб'єктивний, тобто його суб'єктивна оцінка власного матеріального стану (низький, середній, вище від середнього, високий).

Ключові слова: *рівень матеріального добробуту, соціально-психологічні характеристики, інтернальність, мотивація досягнення, психологічне тяжіння до бідності, ціннісні орієнтації, мотивація афіліації.*

Овчар О.В. Социально-психологическая характеристика лиц с низким уровнем материального благосостояния. *В статье раскрыты методические основы и процедура эмпирического исследования социально-психологических характеристик лиц с разным уровнем материального благосостояния, определены их особенности у лиц с низким уровнем материального благосостояния. Дан анализ социально-психологических характеристик, которые являются специфическими для лиц с низким уровнем материального благосостояния: тенденция к высокому уровню психологического тяготения к бедности, низкий уровень мотивации достижения, склонность к внешнему локусу контроля, преобладание ценностной ориентации на отдых и уважение окружающих; менее выраженная ценностные ориентации на общение и социальную активность. Материальное благосостояние личности проанализировано через два компонента – объективный, который определяется фактическим уровнем дохода индивида, и субъективный, то есть субъективная оценка собственного материального состояния (низкий, средний, выше среднего, высокий).*

Ключевые слова: *уровень материального благосостояния, социально-психологические характеристики, интернальность, мотивация достижения, психологическое тяготение к бедности, ценностные ориентации, мотивация аффилиации.*

Постановка проблеми. Останніми роками зростає цікавість науковців до соціально-психологічних проблем, пов'язаних із поглибленням соціальної нерівності, з поширенням бідності як стилю життя. Ці проблеми визначають необхідність дослідження соціально-психологічних особливостей

стилю споживання, зокрема споживання матеріальних благ особами з різним рівнем матеріального добробуту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми соціальної нерівності та поширення бідності в Україні та на пост-радянському просторі розглядаються в контексті переходу до ринкової економіки, формування суспільства споживання, утворення так званої «культури бідності» та бідності як стилю життя (В. Васютинський, Є. Головаха, О. Куценко, Е. Лібанова, С. Макєєв, І. Прібиткова, Ю. Сорока та ін.).

К. Муздибаєв проаналізував деякі соціально-психологічні особливості бідних, зокрема, довів, що бідні мають схильність до екстернального локусу контролю, характеризуються більш низькою надією на успіх, більш низькою вірою у власні сили. Він стверджує, що «хронічна» бідність формує певний особливий тип особистості [2, с. 5].

О. Льюїс досліджував «культуру бідності», що характеризується ним як певна подібність способу та стилю життя, цінностей та соціальних норм, властивих тим, хто вважає себе приналежними до соціального класу «бідних». Згідно з теорією О. Льюїса, представникам субкультури бідних властиві специфічні цінності, соціальні настанови та стиль життя [1, с.19].

Вивчення проблеми бідності як стилю життя активно здійснюється науковцями лабораторії психології мас і спільнот Інституту соціальної та політичної психології під керівництвом професора В. Васютинського. Це дослідження ціннісних орієнтацій осіб, що психологічно тяжіють до бідності (В. Васютинський); ставлення до здоров'я осіб із різним економічним статусом (М. Каніболоцька, Л. Коробка); набуття соціального капіталу особами з різним рівнем доходу (В. Вінков) та інші.

Наразі соціально-психологічному дослідженню характеристик осіб із різним рівнем матеріального добробуту та визначенню особливостей їхнього стилю споживання у цьому контексті не приділялося належної уваги.

Мета статті: визначити методичні засади та представити результати емпіричного дослідження соціально-психологічних характеристик осіб із різним рівнем матеріального добробуту і проаналізувати особливості їх прояву в осіб із низьким рівнем матеріального добробуту.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. На основі теоретичного аналізу проблеми та аналізу емпіричних даних, було визначено 17 показників, які в подальшому досліджувались із метою виявлення соціально-психологічних характеристик осіб із різним рівнем матеріального добробуту. Це психологічне тяжіння до бідності, мотивація досягнення, мотивація афіліації (прагнення до прийняття та страх відторгнення), інтернальність-екстернальність, настанова на альтруїзм, ціннісні орієнтації (орієнтація на пізнання, любов, повагу оточуючих, допомогу іншим, статус, соціальну активність, спілкування, здоров'я, відпочинок, матеріальний добробут, красу).

Емпіричне дослідження проводилось у два етапи: попередній та основний (констатувальний) етап. Попередній етап було спрямовано на відбір та розробку методичного інструментарію, для чого ми використали два варіанти анкети, що містили по 8 методик, призначених для діагностики соціальної мотивації, ціннісної сфери, самоставлення, локусу контролю, тощо. Усього на попередньому етапі дослідження взяло участь 94 особи, переважно студенти з міст Києва та Чернігова.

За результатами попереднього відбору методичного інструментарію, було сформовано анкету для подальшого дослідження та визначення процедури роботи з вибіркою. До анкети було включено питання наступних опитувальників: «Діагностика особистісної установки «альтруїзм-егоїзм» [3], «Методика діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера» (адаптація Е. Бажина, С. Голинкіної, А. Еткінда) [4], «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса» [4], «Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості» С. Бубнова [3], «Діагностика мотивів афіліації Мехрабіана» [3], а також питання, спрямовані на визначення об'єктивного рівня доходу та суб'єктивної оцінки рівня власного матеріального добробуту.

Виявлення рівня матеріального добробуту особи здійснювалося за допомогою питання про середній дохід у гривнях на місяць на одного члена родини за наступним розподілом: до 1500 гривень на місяць – низький; 1501 – 2500 гривень – середній; більше 2500 гривень – вище середнього/високий рівень об'єктивного доходу; а також питання щодо суб'єктивної оцінки власного матеріального стану (низький, середній, вище середнього, високий). Перший показник ми розглядаємо в якості базового, об'єктивного у визначенні особистістю свого рівня матеріального добробуту, другий – в якості непрямого, «проективного» показника.

Для можливості порівняння груп із різним рівнем доходу (за об'єктивним та суб'єктивним критерієм) між собою вибірка сукупність складала не менш як по 100 осіб у кожній групі досліджуваних із відповідним рівнем доходу. У дослідженні брало участь 327 осіб: чоловіки та жінки (відповідно до гендерного складу населення України за офіційними даними: чоловіки – 46%, та жінки – 54%) віком від 20 до 60 років; різних професій, рівня доходу, освіти та місця проживання.

Кожен із зазначених вище показників було проаналізовано в контексті його зв'язку із об'єктивним рівнем доходу та його суб'єктивною оцінкою. Для підтвердження або спростування наявності статистичного зв'язку було використано коефіцієнт Хі-квадрат Пірсона. Наявність кореляційного зв'язку, його сили та напрямку визначалась з допомогою коефіцієнту кореляції Спірмена. Аналіз соціально-психологічних характеристик осіб із різним рівнем матеріального добробуту відбувався шляхом порівняння отриманих показників у групах із різним рівнем доходу за об'єктивним показником та показником самооцінки свого матеріального стану з використанням процедури однофакторного дисперсійного аналізу та F критерію.

Розподіл досліджуваних за об'єктивним рівнем доходу виявився таким: із низьким рівнем доходу – 150 осіб (45,9%), середнім – 94 особи (28,7%), високим – 83 особи (25,4%) (див. рис. 1).

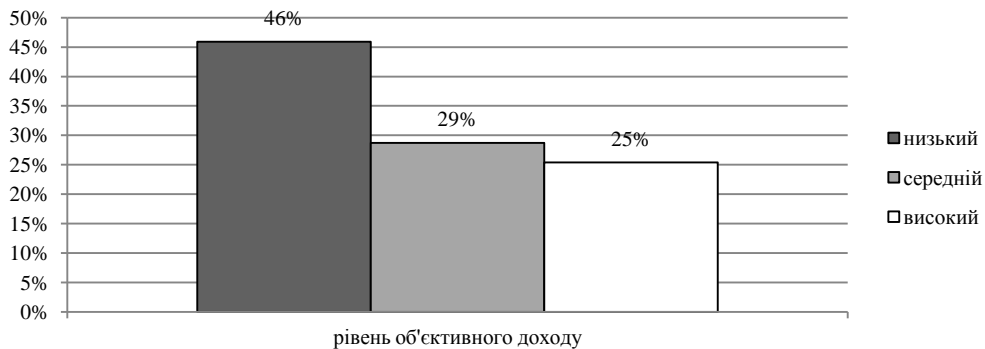


Рис. 1. Розподіл вибіркової сукупності за показником рівня об'єктивного доходу

За суб'єктивною самооцінкою рівня свого матеріального становища, 30 осіб (9%) оцінили його як низький; 154 особи (47%) – як середній; 143 особи (44%) – вище за середній; рівень матеріального добробуту як високий не оцінив ані один із досліджуваних (0%) (див. рис. 2).



Рис. 2. Розподіл вибіркової сукупності за суб'єктивною самооцінкою рівня свого матеріального становища

Перевірка статистичних гіпотез про наявність зв'язку між рівнем доходу та досліджуваними соціально-психологічними характеристиками дозволяє говорити про наступне. Статистично значущі зв'язки середньої або слабкої сили було виявлено між рівнем доходу та такими параметрами, як: психологічне тяжіння до бідності ($p \leq 0,05$); мотивація досягнення ($p \leq 0,05$); ціннісна орієнтація на відпочинок ($p \leq 0,01$); ціннісна орієнтація на здоров'я ($p \leq 0,05$) та ціннісна орієнтація на красу ($p \leq 0,05$). За допомогою коефіцієнта кореляції Спірмена встановлено кореляційний зв'язок між рівнем доходу та низкою досліджуваних соціально-психологічних характеристик, а саме: інтернальність-екстернальність (0,148; $p \leq 0,01$); ціннісна орієнтація на повагу оточуючих (- 0,134; $p \leq 0,05$), ціннісна орієнтація на допомогу іншим (-0,106; $p \leq 0,05$), ціннісна орієнтація на здоров'я (0,119; $p \leq 0,05$); ціннісна орієнтація на відпочинок (-0,147, $p \leq 0,01$); ціннісна орієнтація на красу (0,140, $p \leq 0,05$) (див. рис. 3).



Рис. 3. Кореляційні зв'язки між рівнем об'єктивного доходу та соціально-психологічними параметрами

Отримані результати свідчать про те, що зі зниженням рівня добробуту знижується і схильність до інтернальності, як здатності покладати відповідальність за своє життя і результати власних зусиль виключно на себе, без очікування зовнішньої допомоги та без звинувачення зовнішніх обставин. В той же час, зі зниженням рівня матеріального добробуту зростає схильність до зовнішнього локусу контролю (екстернальності), який проявляється у тенденції звинувачувати у власних негараздах зовнішні обставини.

Психологічне ж тяжіння до бідності, як певний психологічний стан особи, що характеризується недостатньою вірою у власні сили та низькою мотивацією до змін, негативним сприйняттям дійсності, із зниженням рівня матеріального добробуту, навпаки, зростає.

Аналіз статистичного зв'язку між самооцінкою власного матеріального стану та досліджуваними соціально-психологічними характеристиками показав виявив наявність кореляційного зв'язку між самооцінкою матеріального добробуту та такими показниками як психологічне тяжіння до бідності ($-0,245, p \leq 0,01$), мотивація досягнення ($0,173, p \leq 0,01$), ціннісна орієнтація на спілкування ($0,170, p \leq 0,05$) та здоров'я ($0,144, p \leq 0,01$), кореляційні зв'язки схематично представлено на рис. 4.



Рис. 4. Кореляційні зв'язки між самооцінкою матеріального стану та соціально-психологічними параметрами досліджуваної вибіркової сукупності

Результати однофакторного дисперсійного аналізу з використанням F критерію демонструють наявність статистично підтверджених відмінностей між групами досліджуваних із різним рівнем доходу за такими соціально-психологічними характеристиками: психологічне тяжіння до бідності ($p \leq 0,01$); інтернальність ($p \leq 0,01$), ціннісна орієнтація на повагу оточуючих ($p \leq 0,05$); ціннісна орієнтація на здоров'я ($p \leq 0,01$); ціннісна орієнтація на відпочинок ($p \leq 0,01$); ціннісна орієнтація на красу ($p \leq 0,05$).

Було виявлено також статистично значущі відмінності між групами досліджуваних із різною суб'єктивною оцінкою рівня свого матеріального становища за такими соціально-психологічними характеристиками: психологічне тяжіння до бідності ($p \leq 0,01$), мотивація досягнення ($p \leq 0,01$); інтернальність ($p \leq 0,05$); ціннісна орієнтація на спілкування ($p \leq 0,05$), ціннісна орієнтація на повагу оточуючих ($p \leq 0,05$) та ціннісна орієнтація на здоров'я ($p \leq 0,05$). Тест Бонферроні продемонстрував, що відмінності найчастіше мають місце між крайніми групами (високий – низький рівень доходу; низька – висока самооцінка власного матеріального стану).

У той же час відсутні статистично значущі відмінності між групами з різним рівнем матеріального добробуту за показниками мотивації досягнення; настанови на альтруїзм, прагнення до прийняття; страху відторгнення, ціннісних орієнтацій на пізнання, любов, допомогу іншим, статус, соціальну активність та матеріальний добробут.

Інтерпретація отриманих результатів дозволила визначити соціально-психологічні характеристики, що притаманні особам із низьким рівнем матеріального добробуту. У цих осіб психологічне тяжіння до бідності в середньому вище, ніж у осіб із середнім та високим рівнем матеріального добробуту. Ті, хто визначає свій рівень матеріального становища як низький, мають нижчі показники мотивації досягнення ніж ті, хто вважає свої доходи середніми або високими. Представники низького рівня матеріального добробуту тяжіють переважно до зовнішнього локусу контролю, на відміну від представників більш високого рівня матеріального добробуту, яким притаманний інтернальний локус контролю.

Відповідно до результатів статистичного аналізу, можна зробити висновок, що групи досліджуваних із різним рівнем матеріального добробуту відрізняються за ціннісними орієнтаціями. Так, у представників найнижчого рівня матеріального добробуту більш вираженою є ціннісна орієнтація на повагу оточуючих. Дійсно, в скрутних умовах, в яких опиняються особи з низьким рівнем доходу, важливість зовнішньої підтримки, демонстрація поваги з боку інших людей стають вагомими чинниками підтримання самооцінки та примирення з навколишнім світом.

В осіб із низьким рівнем доходу більш вираженою є ціннісна орієнтація на пасивний відпочинок. Схоже, що представники цієї соціальної групи більш схильні до пасивного споглядання, більше прагнуть відпочивати, ніж проявляти активність. Це може бути пов'язаним із зневірою у власних силах, у тому, що щось можна змінити у своєму житті – саме це, як зазначав К. Муздибаєв, характеризує особистість «бідної людини» [2]. Або ж навпаки, певна схильність до відпочинку, може бути причиною зниження активності, в результаті чого може погіршитись матеріальне становище особи.

Для осіб із низьким рівнем матеріального добробуту менш характерні ціннісні орієнтації на здоров'я, красу та спілкування. Це, звичайно, не означає, що у цих осіб відсутня потреба у спілкуванні або у тому, щоб бути здоровим та добре почуватись. Але, зважаючи на високий рівень соціальної депривації людей з обмеженими матеріальними можливостями, деякі ціннісні орієнтації виявляються пригніченими через реальну або удавану складність щодо їхньої реалізації (наприклад, для підтримання здорового способу життя необхідні певні фінансові інвестиції у здоров'я).

З'ясовано також, що мотивація афіліації та настанова на альтруїзм-егоїзм не є диференціюючими показниками у зіставленні соціально-психологічних характеристик представників низького та середнього і високого рівня матеріального добробуту, на відміну, наприклад, від мотивації досягнення або психологічного тяжіння до бідності.

Висновки. Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволяє зазначити, що особи із низьким рівнем матеріального добробуту, на відміну від осіб із високим та середнім рівнем, характеризуються такими соціально-психологічними характеристиками, як: низький рівень мотивації досягнення, високий рівень психологічного тяжіння до бідності, переважання зовнішнього локусу контролю. Також ці особи більше цінують відпочинок, повагу оточуючих людей, у той же час, вони менше орієнтовані на спілкування, менше цінують здоров'я та красу оточуючого світу. Всі ці

характеристики певним чином будуть проявлятися і у стилі споживання осіб з низьким рівнем матеріального добробуту.

Перспективу подальших досліджень ми вбачаємо в аналізі соціально-психологічних особливостей стилю споживання матеріальних благ особами з низьким економічним статусом.

Список використаних джерел

1. Васютинський В. Стиль життя як соціально-психологічна характеристика субкультури бідності / В.О. Васютинський // Наукові студії з соціальної та політичної психології. – Вип. 30 (33). – К. : Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2012. – С. 19–32.
2. Муздыбаев К. Переживание бедности как социальной неудачи: атрибуция ответственности, стратегии совладания и индикаторы депривации / К. Муздыбаев // Социологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 5–32.
3. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2001. – 672 с.
4. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – 339 с.

Spysok vykoristanyh dzherel

1. Vasjutins'kij V. Stil' zhittja jak social'no-psihologichna harakteristika subkul'turi bidnosti / V.O. Vasjutins'kij // Naukovi studiji z social'noji ta politichnoji psihologiji. – Vip. 30 (33). – K. : Institut social'noji ta politichnoji psihologiji NAPN Ukrainy, 2012. – S. 19–32.
2. Muzdybaev K. Perezhivanie bednosti kak social'noj neudachi: atribucija otvetstvennosti, strategii sovladanija i indikatory deprivacii / K. Muzdybaev // Sociologicheskij zhurnal. – 2001. – № 1. – S. 5–32.
3. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy / pod red. D.Ja. Rajgorodskogo. – Samara : ID «Bahrah-M», 2001. – 672 s.
4. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – M. : Izd-vo In-ta psihoterapii, 2002. – 339 s.

***Ovchar, O.V. Social-psychological characteristics of individuals with low level of material well-being.** In the article methodical background and procedure of empirical research are explained; results of investigation of social-psychological characteristics of people with different level of material wealth are presented and peculiarities of these characteristics' displaying among people with low level of material wealth are defined. Two stages of empirical research (preliminary one and ascertaining one) are reviewed. The analysis of social-psychological characteristics being specific for people with low level of material wealth are given: tendency to the high level of psychological gravity to poverty; low level of motivation of achievement, external locus of control; more expressed values orientation towards rest and respect of others; less expressed value orientation towards communication and social activity. Level of material wealth is analyzed through two components: objective, being concerned as actual level of income and subjective which means the subjective evaluation of one's level of wealth (low, average, above average and high). It was shown that objective level of income has positive correlations with internality, value orientation towards health and beauty; while negative correlations are observed between level of income and value orientations towards help others, rest and respect. Also it was considered that subjective evaluation of one's level of wealth has positive correlations with motivation of achievement, value orientation towards health and communication; while negative correlations are observed between subjective evaluation of one's level of wealth and psychological gravity to poverty. It was concluded that motivation of affiliation and attitude towards altruism are not appropriate indicators to differentiate social-psychological characteristics of people with different level of material wealth.*

Keywords: level of financial welfare, social-psychological characteristics, internality, achievement motivation, psychological proneness to poverty, values, affiliation motivation.

Відомості про автора

Овчар Ольга Володимирівна, аспірантка Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, м. Київ, Україна.

Ovchar, Olga, Postgraduate at the Institute of Social and Political Psychology NAPS Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: olga.ovchar@gmail.com

Отримано 17 серпня 2015 р.
Рецензовано 27 серпня 2015 р.
Прийнято 31 серпня 2015 р.

УДК 159.9.072.

Сняданко І.І.

МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ: ОПИС ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ЗАСТОСУВАННЯ

Сняданко І.І. Методика дослідження управлінського потенціалу студентів: опис та рекомендації до застосування. Статтю присвячено опису авторської методики для дослідження управлінського потенціалу студентів, зокрема їх потенційних стилів управління командою працівників. Методику розроблено в рамках дослідження психологічної готовності студентів технічних університетів до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Встановлено, що ця методика дає можливість виявити 14 потенційних стратегій управління командою. Зокрема, виділено 7 ефективних і 7 неефективних стратегій управління командою. Зазначена методика може бути застосована для студентів при проведенні психологічного консультування, спрямованого на психологічну підготовку до майбутньої професійно-управлінської діяльності, при проведенні практичних занять психолого-педагогічного циклу, а також при підборі персоналу.

Ключові слова: управлінський потенціал, студент, технічний університет, команда, управлінська компетенція, стратегія управління, майбутня професійно-управлінська діяльність.

Сняданко І.І. Методика исследование управленческого потенциала студентов: описание и рекомендации к применению. Статья посвящена описанию авторской методики для исследования управленческого потенциала студентов, в том числе их потенциальных стилей управления командой работников. Методика разработана в рамках исследования психологической готовности студентов технических университетов в будущей профессионально-управленческой деятельности. Установлено, что данная методика позволяет определить 14 потенциальных стратегий управления командой. В частности, выделены 7 эффективных и 7 неэффективных стратегий управления командой. Указанная методика может быть применена для студентов при проведении психологического консультирования, направленного на психологическую подготовку к будущей профессионально-управленческой деятельности, при проведении практических занятий психолого-педагогического цикла, а также при подборе персонала.

Ключевые слова: управленческий потенциал, студент, технический университет, команда, управленческая компетенция, стратегия управления, будущая профессионально-управленческая деятельность.

Постановка проблеми. Розробка згаданої методики обумовлена необхідністю створення інструментарію для діагностики управлінської компетенції студентів технічних університетів у контексті дослідження їх психологічної готовності до майбутньої професійно-управлінської діяльності [4]. У попередніх публікаціях було представлено перший варіант методики [3] Методиці дано авторську назву: «Лебідь, рак та щука». Після проведення дослідження за допомогою першого варіанта методики автор, на основі отриманих результатів, розробив варіант цієї методики із 40 питаннями. Після проведення дослідження за допомогою опитувальника автором методики було здійснено перевірку методики на надійність [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показав відсутність методичного інструментарію для дослідження управлінського потенціалу студентів, зокрема їх потенційних стилів управління командою працівників у контексті дослідження їх психологічної готовності до майбутньої професійно-управлінської діяльності.

Тому **метою** цієї статті є представлення результатів стандартизації авторської методики «Лебідь, рак та щука» для дослідження управлінського потенціалу студентів, зокрема їх потенційних стилів управління командою працівників.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Методика «Лебідь, рак та щука» спрямована на дослідження управлінського потенціалу студентів, зокрема їх потенційних стилів управління командою працівників (Додаток 1).

Мета методики – дослідити особливості управлінського потенціалу студентів, визначити їх імовірний стиль управління командою працівників.

Загальна характеристика методики. На першому етапі студенти уважно читають інструкцію і візуалізують запропоновану ситуацію. На другому етапі студентам пропонується опитувальник з 40 питань, що стосуються ситуації, яку вони уявляли. Для того щоб зрозуміти перший етап виконання методики, прочитайте уважно інструкцію: «Пригадайте, будь ласка, байку про лебедя, рака та щуку, які хотіли разом тягнути віз, у результаті чого кожен із них тягнув віз у свій бік. Ми можемо припустити, що лебедю, рака та щуці був потрібен гарний керівник. Подумайте, як би Ви могли організувати роботу лебедя, рака та щуки так, щоб вони тягнули віз в один бік. Для виконання цього завдання пропонуємо Вам на кілька секунд заплющити очі і зосередитись на собі, уявити лебедя, рака та щуку, які тягнуть віз. Спробуйте зосередитись на своїх відчуттях, думках про себе та організуйте діяльність роботи «працівників» так, щоб вони працювали як одна команда».

Після виконання завдання згідно з інструкцією досліджуванним пропонується 40 питань, на які треба дати відповіді: «Так» або «Ні» (*Додаток 1*).

У результаті проведеного факторного аналізу було виділено 14 шкал, які збігаються із 14 шкалами першого варіанта методики «Лебідь, рак та щука» (*Табл. 1*):

➤ шкала I «*Психопатична стратегія*», питання: №1 (-0,646), (Ви почували себе комфортно в образі, коли вперше побачили свою «команду»?); №6 (0,549), (Ви погрожували тваринам?); №8 (0,541), (Ви кричали на «команду»?); №14 (0,519), (Ви били тварин?); №15 (0,515), (Вам довелося довго вмовляти тварини працювати?); №18 (0,552), (Чи було так, що одна з тварин виконувала більше роботи, ніж інші дві, тому що, на Вашу думку, вона була сильніша?); №27 (0,751), (Вам важко було віддавати накази?); №33 (0,544), (Ви надягали ланцюги або інші пристрої, щоб тварини не втекли, а працювали?); №34 (0,573), (Вам треба було постійно щось казати тваринам, їх підбадьорювати, щоб вони не передумали працювати?); №36 (0,662), (Вам було страшно?);

➤ шкала II «*Дружня стратегія*», питання: №2 (0,452), (Ви близько стояли біля тварин?); № 6 (-0,649), (Ви погрожували тваринам?); № 8 (-0,508), (Ви кричали на «команду»?); №13 (0,467), (Усі члени команди однаковою мірою були задіяні в роботі?); № 14(-0,632), (Ви били тварин?); №16 (0,557), (Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?); №23 (0,554), (Для Вас важливо було нікого не образити і врахувати інтереси кожної тварини, щоб вони почали працювати?); № 26 (0,675), (Ви вважаєте, що спочатку слід було налагодити дружні стосунки з тваринами, щоб вони почали виконувати завдання?); №30 (0,754), (Для Вас було важливим зберегти гарні взаємини з тваринами?); №34 (0,543), (Вам треба було постійно щось казати тваринам, підбадьорювати їх, щоб вони не передумали працювати?);

➤ шкала III «*Вигоряюча стратегія*», питання: №4 (0,736), (Ви почували себе впевнено як керівник команди?); №10 (0,536), (Ви допомагали тваринам тягнути віз?); №21 (0,452), (Ви думали про те, як створити такі умови, щоб тваринам було зручно працювати?);

➤ шкала IV «*Істерична стратегія*», питання: № 7 (-0,603), (Ви обіцяли «команді» винагороду?); №8 (0,584), (Ви кричали на «команду»?); №10 (0,582), (Ви допомагали тваринам тягнути віз?); №16 (0,555), (Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?); №29 (0,598), (На Вашу думку, Ви маєте хороші організаторські здібності?); №39 (0,599), (Ви майстрували в уяві якесь спорядження (міст, пліт тощо) для тварин?);

➤ шкала V «*Підтримуюча стратегія*», питання: №1 (0,485), (Ви себе почували комфортно в образі, коли вперше побачили свою «команду»?); №3 (0,515), (Ви стояли на відстані від тварин?); №5 (0,428), (Вам довго довелося із ними домовлятися, щоб вони почали працювати?); №23 (0,503), (Для Вас важливо було нікого не образити і врахувати інтереси кожної тварини, щоб вони почали працювати?);

➤ шкала VI «*Зверхня стратегія*», питання: №11 (0,560), (Ви їхали на возі, який мали тягнути тварини?); №16 (-0,487), (Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?); №25 (0,602), (Ви більше думали про те, як почувують себе тварини, ніж про результат?); №38 (0,548), (Вам достатньо було сказати тваринам, що треба робити, і ті пішли виконувати завдання?);

➤ шкала VII «*Легідна стратегія*», питання: № 2 (0,485), (Ви близько стояли біля тварин?); №19 (0,536), (Віз був чимось наповнений?); №21 (0,480), (Ви думали про те, як створити такі умови, щоб тваринам було зручно працювати?); №22 (0,522), (Ви вважаєте, що неможливо змусити працювати разом таких різних тварин?);

- шкала VIII «Маніпулятивна стратегія», питання: №10 (0,553), (Ви допомагали тваринам тягнути віз?); №12 (0,528), (Ви використовували допомогу інших тварин, крім тих, що Вас просили уявити?); №20 (-0,442), (Вам було шкода когось в команді?); №32 (0,795), (Ви намагались маніпулювати тваринами (наприклад: план, в якому рак мав щипати лебедя, щоб той працював краще, та ін..)?); №16 (0,537), (Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?);
- шкала IX «Нарцисична стратегія», питання: №17 (0,727), (Ви заманювали тварин до роботи їжею?); №24 (0,651), (Ви більше думали про результат, ніж про те, як почувають себе тварини?); №33 (0,406), (Ви надягали ланцюги або інші пристрої, щоб тварини не втекли, а працювали?);
- шкала X «Командна стратегія», питання: №1 (0,478), (Ви себе почували комфортно в образі, коли вперше побачили свою «команду»?); №16 (0,562), (Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?); №31 (0,642), (Вам важливо було знайти компромісний варіант, щоб тварини почали працювати?);
- шкала XI «Унікаюча стратегія», питання: №3 (0,516), (Ви стояли на відстані від тварин?); №7 (0,494), (Ви обіцяли «команді» винагороду?); №17 (0,510), (Ви заманювали тварин до роботи їжею?); №40 (0,604), (В образі Ви просто хотіли відпочити, тому вирішили не виконувати поставлене завдання?);
- шкала XII «Дистанційована стратегія», питання: №9 (0,493), (Тварини самі зорганізувались своєю діяльністю без Вашого втручання?); №19 (0,543), (Віз був чимось наповнений?);
- шкала XIII «Авторитарна стратегія», питання: №28 (0,500), (Ви вважаєте себе лідером?); №29 (0,647), (На Вашу думку, Ви маєте хороші організаторські здібності?); №37 (0,498), (Ви авторитарно наказали тваринам виконувати завдання, і вони одразу почали це робити?);
- шкала XIV «Незріла стратегія», питання: №19 (0,569), (Віз був чимось наповнений?); №35 (0,501), (Тварини Вас не слухались?).

Таблиця 1

**Характеристика розподілу позицій
методики «Лебідь, рак та щука» за шкалами (факторний аналіз)**

№ питання	Фактори													
	Психопатична	Дружня	Вигоряюча	Істерична	Підтримуюча	Зверхня	Легідна	Маніпулятивна	Нарцисична	Командна	Унікаюча	Дистанційована	Авторитарна	Незріла
1	0,646				,485					0,478				
2		,452					,485							
3					,515						0,516			
4			,736											
5					,428									
6	,549	0,649												
7				0,603							,494			
8	,518	0,508		,584										
9												,493		

10			,536	,582				,553						
11						,560								
12								,528						
13		,467												
14	,519	0,632												
15	,515													
16		,557		,555		0,487		0,442		,562				
17								,727		,510				
18	,552													
19							,536				,543		,569	
20								,795						
21			,452				,480							
22							,522							
23		,554		,503										
24								0,651						
25						,602								
26		,675												
27	,751													
28													,500	
29				,598									,647	
30		,754												
31										,642				
32								,537						
33	,544								,406					
34	,573	,543												
35														,501
36	,662													
37													,498	
38						,548								
39				,599										
40											,604			

Зміст методики

Психометрична перевірка методики. У дослідженні брало участь понад 1600 студентів технічних університетів різних спеціальностей у віці від 18 до 22 років.

Перевірка надійності методики. Перевірка надійності методики проводилась за допомогою методу «розщеплення» і подальшого підрахунку відповідних коефіцієнтів. Для підрахунку надійності та точності питань методики було застосовано формулу Спірмена-Брауна та формулу Кронбаха. Отримано наступні результати.

Надійність-узгодженість становила 0,760 (за формулою Спірмена-Брауна) і 0,544 (за формулою Кронбаха).

Перевірка методики на надійність за внутрішньою узгодженістю. Для встановлення узгодженості питань всередині шкал методики використовується статистичний метод опрацювання даних – «метод альфа-Кронбаха». Чим більше наблизений показник « α » до одиниці, тим більш надійною є шкала методики. Результати перевірки за методом альфа-Кронбаха вказують на високу внутрішню надійність шкал методики (Табл. 2).

Таблиця 2

**Результати перевірки на надійність шкал методики «Лебідь, рак та щука»
(за методом альфа-Кронбаха)**

Стратегії	Показник α
Психопатична	0,759
Дружня	0,772
Вигоряюча	0,738
Істерична	0,675
Підтримуюча	0,501
Зверхня	0,558
Лагідна	0,527
Маніпулятивна	0,512
Нарцисична	0,538
Командна	0,707
Унікаюча	0,498
Дистанційована	0,660
Авторитарна	0,542
Незріла	0,708

У результаті аналізу встановлено високу надійність шкал методики.

Кореляційний аналіз вказує на статистичний взаємозв'язок між всіма питаннями методики, зокрема значні статистично значущі взаємозв'язки є між шкалами та питаннями, що належать до цих шкал (Табл. 3).

Результати перевірки методики «Лебідь, рак та щука» на валідність
(кореляційний аналіз)

№ питання	Шкали													
	Унікаюча	Психопатична	Авторитарна	Незріла	Командна	Дистанційована	Маніпулятивна	Ладна	Зверхня	Підтримуюча	Нарцисична	Дружня	Вигоряюча	Істерична
1		0,698**			,825**					,594**			,399**	
2								,522**				,443**		
3								0,396**		,383**				
4	-0,303*		,309*		,386**								,640**	
5			0,417**							,319*	0,290*			
6		,445**								0,299*		0,527**		
7	0,665**										,388**	,339*		0,675**
8		,484**								0,368*		0,496**		,308*
9						,577**							0,306*	
10	-0,330*						,661**						,778**	,619**
11									,348*					
12							,444**							
13		0,335*	,335*		,363*							,569**		
14										0,344*		0,664**		
15		,537**												
16					,469**							,392**		,340*
17	0,696**										,632**			
18		,464**								0,329*				
19				,964**		,811**		,571**						
20							,706**							
21					,406**			,563**					,675**	
22		,350*						,415**						

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Anastazi A. Psihologicheskoe testirovanie / A. Anatazi, S. Urina. – SPb. : Piter, 2001. – S. 149.
2. Snyadanko I.I. Vykorystannya psykhokorektsiynoho metodu «symvoldrama» dlya pidboru kadriv na upravlins'ki posady / I.I. Snyadanko // Aktual'ni problemy psykhohiyi / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – T. 1. – Ch. 22. – S. 114–118.
3. Snyadanko I.I. Ekspres-metodyka «Lebid', rak ta shchuka» dlya doslidzhennya zdibnostey v upravlinni komandoyu orhanizatsiyi / I.I. Snyadanko // Visnyk Chernihivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu im. T.H. Shevchenka / za red. Nosko M.O. – Vyp. 126. – Chernihiv : ChNPU, 2015. – S. 157–162.
4. Snyadanko I.I. Formuvannya upravlins'koyi kompetentsiyi studentiv tekhnichnykh universytetiv u konteksti yikh psykhohichnoyi pidgotovky do maybut'noyi profesiyno-upravlins'koyi diyal'nosti / I.I. Snyadanko // Humanitarnyy visnyk: DVNZ Pereyaslav-Khmel'nyts'kyu derzhavnyu pedahohichnyu universytet im. H. Skovorody. – Dodatok do Vyp. 35 : Tematychnyy vypusk «Problemy empirychnykh doslidzhen' u psykhohiyi» / za red. I.P. Manokha. – K. : Hnozys, 2014. – Vyp. 11. – T. 9 (42). – S. 413–420.

ДОДАТОК

Інструкція. Пригадайте, будь ласка, байку про лебедя, рака та щуку, які хотіли разом тягнути віз, в результаті чого кожен із них тягнув віз у свій бік. Ми можемо припустити, що лебедю, раку та щуці був потрібен гарний керівник. Подумайте, як би Ви могли організувати роботу лебедя, рака та щуки так, щоб вони тягнули віз в один бік. Для виконання цього завдання пропонуємо Вам на кілька секунд заплющити очі і зосередитись на собі, уявити лебедя, рака та щуку, які тягнуть віз. Спробуйте зосередитись на своїх відчуттях, думках про себе та організуйте діяльність роботи «працівників» так, щоб вони працювали як одна команда. Після того, як Ви уявили управлінську ситуацію, дайте, будь ласка, відповідь на питання, наведені в *Табл. 1*. Поставте плюс або іншу позначку навпроти питання у стовпчику «Так», якщо погоджуєтесь із питанням, або у стовпчику «Ні», якщо не погоджуєтесь із варіантом запитання.

Таблиця 1

Методика «Лебідь, рак та щука»

Питання	Так	Ні
1. Ви себе почували комфортно в образі, коли вперше побачили свою «команду»?		
2. Ви близько стояли біля тварин?		
3. Ви стояли на відстані від тварин?		
4. Ви почували себе впевнено як керівник команди?		
5. Вам довго довелося із ними домовлятися, щоб вони почали працювати?		
6. Ви погрожували тваринам?		
7. Ви обіцяли «команді» винагороду?		
8. Ви кричали на «команду»?		
9. Тварини самі зорганізували свою діяльність без Вашого втручання?		
10. Ви допомагали тваринам тягнути віз?		
11. Ви їхали на возі, який мали тягнути тварини?		
12. Ви використовували допомогу інших тварин, крім тих, що Вас просили уявити?		
13. Усі члени команди однаковою мірою були задіяні в роботі?		
14. Ви били тварин?		
15. Вам довелося довго вмовляти тварин працювати?		
16. Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?		
17. Ви замановали тварин до роботи їжею?		
18. Чи було так, що одна з тварин виконувала більше роботи, ніж інші дві, тому що, на Вашу думку, вона була сильніша?		
19. Віз був чимось наповнений?		
20. Вам було шкода когось у команді?		
21. Ви думали про те, як створити такі умови, щоб тваринам було зручно працювати?		
22. Ви вважаєте, що неможливо змусити працювати разом таких різних тварин?		
23. Для Вас важливо було нікого не образити і врахувати інтереси кожної тварини, щоб вони почали працювати?		
24. Ви більше думали про результат, ніж про те, як почувують себе тварини?		

25. Ви більше думали про те, як почувають себе тварини, ніж про результат?		
26. Ви вважаєте, що спочатку слід було налагодити дружні стосунки з тваринами, щоб вони почали виконувати завдання?		
27. Вам важко було віддавати накази?		
28. Ви вважаєте себе лідером?		
29. На Вашу думку, Ви маєте хороші організаторські здібності?		
30. Для Вас було важливим зберегти гарні взаємини з тваринами?		
31. Вам важливо було знайти компромісний варіант, щоб тварини почали працювати?		
32. Ви намагались маніпулювати тваринами (наприклад: план, в якому рак мав щипати лебедя, щоб той працював краще, та ін.)?		
33. Ви надягали ланцюги або інші пристрої, щоб тварини не втекли, а працювали?		
34. Вам треба було постійно щось казати тваринам, підбадьорювати їх, щоб вони не передумали працювати?		
35. Тварини Вас не слухались?		
36. Вам було страшно?		
37. Ви авторитарно наказали тваринам виконувати завдання, і вони одразу почали це робити ?		
38. Вам достатньо було сказати тваринам, що треба робити, і ті пішли виконувати завдання?		
39. Ви майстрували в уяві якість спорядження (міст, пліт тощо) для тварин?		
40. В образі Ви просто хотіли відпочити, тому вирішили не виконувати поставлене завдання?		

За допомогою ключа, наведеного в Табл. 2, поррахуйте бали за кожною управлінською стратегією. Підрахунок здійснюється таким чином: за кожен збіг знаку «+» або «-», який стоїть навпроти питання, слід нараховувати 1 бал. Потім загальну суму балів за шкалою треба поділити на кількість питань у шкалі (стовбець: середнє значення) і записати отримані показники навпроти кожної стратегії. Ті стратегії, за якими Ви набрали найбільше балів, будуть для Вас домінуючими стратегіями в управлінні командою працівників.

Таблиця 2

Ключ до шкал методик

Стратегії	Якщо навпроти питання стоїть знак:	Питання	Кількість балів	Загальна сума Σ	Середнє значення	Показник
Психопатична	«+»	6, 8, 14, 15, 18, 27,33,34, 36			$\Sigma / 10$	
	«-»	1				
Дружня	«+»	2,13,16,23,26,30,34			$\Sigma/10$	
	«-»	6, 8,14				
Вигоряюча	«+»	4,10,21			$\Sigma/3$	
	«-»	-				
Істерична	«+»	8, 10, 16, 29, 39			$\Sigma/6$	
	«-»	7				
Підтримуюча	«+»	1, 3, 5, 23			$\Sigma/4$	
	«-»	-				
Зверхня	«+»	11, 25, 38			$\Sigma/4$	
	«-»	16				
Лагідна	«+»	2, 19, 21, 22			$\Sigma/4$	
	«-»	-				

Маніпулятивна	«+»	10, 12, 20, 32			Σ/5	
	«-»	16				
Нарцисична	«+»	17, 24, 33			Σ/3	
	«-»	-				
Командна	«+»	1, 16, 31			Σ/3	
	«-»					
Унікаюча	«+»	3, 7, 17, 40			Σ/4	
	«-»					
Дистанційована	«+»	9, 19			Σ/2	
	«-»	-				
Авторитарна	«+»	28, 29, 37			Σ/3	
	«-»	-				
Незріла	«+»	19, 35			Σ/2	
	«-»	-				

Характеристика шкал методики. Всі управлінські стратегії, які виділяються в цій методиці, можна поділити на дві великі групи: ефективні та неефективні. Головним критерієм для поділу стратегій є виконання досліджуваним поставленого завдання, а саме: організувати роботу команди так, щоб були задіяні всі працівники, та головне це зробити так, щоб «команда» почала тягнути віз в напрямку, який укаже досліджуваний. У табл. 3 та 4 наведені стратегії, які поділені за критерієм ефективності виконання завдання командою працівників.

Таблиця 3

Перелік неефективних управлінських стратегій

Стратегії управління	Поставте позначку навпроти обраної стратегії
Неефективні	
Нарцисична	
Психопатична	
Зверхня	
Незріла	
Унікаюча	
Маніпулятивна	
Лагідна	

Таблиця 4

Перелік ефективних управлінських стратегій

Стратегії управління	Поставте позначку навпроти обраної стратегії
Ефективні	
Вигоряюча	
Командна	
Істерична	
Дистанційована	
Дружня	
Авторитарна	
Підтримуюча	

Однією з найкращих управлінських стратегій є *командна ефективна стратегія*, коли досліджуваний не має труднощів з організацією роботи лебедя, рака та щуки і при цьому чувається

комфортно, не застосовує маніпулятивних, агресивних засобів для того, щоб «змусити» тварин працювати.

Характеристика шкал Ефективні управлінські стратегії

Вигоряюча – досліджуваному вдалось організувати діяльність команди, і вона виконала поставлене завдання. Разом із тим, слід враховувати, що за цієї стратегії досліджуваний може сам взяти на себе частину роботи, тобто тягнути віз разом зі всіма, і це загрожуватиме «вигорянню», виснаженню керівника, адже він має займатися, в першу чергу, управлінською діяльністю, а не виконувати роботу за своїх підлеглих.

Командна – одна з найбільш ефективних стратегій, за якої керівнику вдається організувати роботу всієї команди працівників і досягти поставленої мети. Крім того, керівник команди відчуває себе комфортно і впевнено.

Істерична – також є ефективною стратегією, адже досліджуваному вдалось організувати роботу команди і виконати поставлене завдання. Разом із тим, досліджуваний міг кричати на тварин, втручатись у роботу, обіцяти винагороду. При цьому слід пам'ятати, що обіцяння винагороди не є ефективним методом в управлінні, адже в підлеглих може виникнути «інфляція» винагород, і вони в подальшому не будуть ефективно працювати без винагород.

Дистанційована – стратегія є ефективною, тому що команда виконала поставлене завдання. Разом із тим, керівник взагалі не втручався і не спілкувався з командою, тобто тримався на відстані, що свідчить про потребу досліджуваного в дистанційованні від команди, можливо, й інших людей.

Дружня – досліджуваному вдалось виконати поставлене завдання, але його діяльність потребувала багато зусиль, адже йому було важливо нікого не образити, врахувати інтереси кожного, зберегти гарні взаємини в команді. У робочих ситуація керівник не може постійно думати про інтереси і бажання всіх тварин, а все ж таки має бути зосереджений на виконанні завдання.

Авторитарна – за цієї стратегії досліджуваний виконує поставлене завдання, але при цьому він може авторитарно віддавати накази, приймати рішення, не враховуючи пропозицій працівників команди, тому що вважає себе хорошим організатором і лідером.

Підтримуюча – за цієї стратегії досліджуваний також виконує поставлене завдання, але витрачає багато зусиль на «вмовляння» та мотивацію працівників до роботи, більше акцентує увагу на задоволенні потреб працівників.

Неефективні стратегії управління

Нарцисична – досліджуваний схильний організувати роботу так, що для нього є значущим лише досягнення результату діяльності, який потрібен для задоволення амбіції досліджуваного, адже заради цього він здатен застосувати будь-які засоби «примушування» до роботи.

Психопатична – ця стратегія є однією з найнеефективніших управлінських стратегій, адже досліджуваний може використовувати багато різних негативних способів мотивування до роботи: крик, побиття, обмеження, разом із тим, це можуть бути і вмовляння, які чергуються з погрозами тощо.

Зверхня – ця стратегія характеризується тим, що досліджуваний ставить себе вище команди (коли бачить в уяві, що їде на возі, який тягнуть тварини), разом із тим, у роботі він звертає увагу на те, що відчувають і переживають підлегли.

Незріла – за цієї стратегії досліджуваний не може організувати роботу команди за тієї причини, що підлегли не слухаються його. Крім того, сама робота сприймається як дуже важка праця (про це свідчить те, що в уяві віз, який мали тягнути тварини, був наповненим).

Уникаюча – застосування цієї стратегії свідчить про те, що досліджуваний може уникати виконання завдань, бути дещо відстороненим від команди працівників. Застосування цієї стратегії свідчить про те, що досліджуваний або втомився від організаторської діяльності, або не дуже прагне нею взагалі займатись, також це може свідчити про стурбованість досліджуваного іншими проблемами, наприклад особистісного характеру.

Маніпулятивна – для цієї стратегії є характерним те, що завдання виконується не всіма членами команди, крім того, досліджуваний придумує різноманітні варіанти управління працівниками за допомогою маніпуляцій одним працівником за допомогою іншого. Також досліджуваний може застосовувати допомогу інших людей. Тобто така стратегія передбачає включення багатьох учасників у процес досягнення мети завдання.

Легідна – за цією стратегією досліджуваному важко організувати роботу, тому що, на його думку, складно управляти командою працівників, сама управлінська робота також може сприйматись як важка праця, яка не під силу досліджуваному.

Sniadanko, I.I. Methodology of research into students' managerial potential: description and recommendations for use. The article describes the technique developed by the author to research students' managerial capacity including their potential styles of employee team management. The technique, designed to investigate technical university students' psychological readiness for future profession-relevant management, allows to identify 14 potential team management strategies made up of seven effective and seven ineffective team management strategies. It was found that one of the best management strategies is the one which makes it possible to get all team members do their work to reach the goal without the use of manipulative, aggressive or other management techniques. The technique is called 'The Swan, Craw-fish and Pike' and can be used in students counseling during their psychological preparation for future profession-relevant management as well as in practical psychological and pedagogical training and personnel selection. This technique was born by the need for tools to diagnose technical university students' managerial competence in the context of the study of their psychological readiness for future profession-relevant management. Besides, the 'The Swan, Craw-fish and Pike' technique can be used to diagnose students' work-relevant characteristics, to select managers, to diagnose team members' relationships and psychological barriers, as well as to measure students' managerial potential in the context of their psychological readiness for future profession-relevant management.

Keywords: managerial skills, student, Technical University, team, managerial competence, management strategy, future professional and managerial activities.

Відомості про автора

Сняданко Ірина Ігорівна, доцент кафедри теоретичної та практичної психології НУ «Львівська політехніка», доцент, кандидат психологічних наук, м. Львів, Україна.

Snyadanko, Iryna Ihorivna, Candidate of Psychological Science. Assistant professor of departments of theoretical and applied psychology of the National University "Lviv Polytechnic", Lviv, Ukraine.

Email: snjadanko@rambler.ru.

Отримано 10 червня 2015 р.
Рецензовано 17 червня 2015 р.
Прийнято 24 червня 2015 р.

Наукове видання

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

Науковий журнал

№ 3

Підп. до друку 28.09.2015. Формат 60×84¹/₈. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс.
Ум. друк. арк. 19,5. Обл.-вид. арк. 20,2. Наклад 100 прим. Зам. 194.

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