

Влияние иерархии целей и ценностей на механизм формирования корпоративной культуры общественной организации в условиях современного социума

В статье изложен анализ условий устойчивого существования общественной организации с позиций системного метода. Описан принцип формирования корпоративной культуры организации «сверху». Определены социально-психологические условия, необходимые для формирования корпоративной культуры с определенной набором системой ценностей.

Ключевые слова: системные методы, цель системы, корпоративная культура, гражданское общество, общественная организация, система ценностей, иерархия. Источников – 5.

Borozentseva T.V.

The influence of the hierarchy of goals and values on the mechanism of formation of social organization's corporate culture in today's society

The article describes the analysis of the conditions of existence stable social organization from the perspective of system method. The principle of formation of corporate culture "from above" is describes. Social and psychological conditions are defined which are need for the formation of corporate culture with a specific set of value's system.

Key words: systemic methods, the goal of the system, corporate culture, civil society, social organization, values, hierarchy. Sources - 5.

Борозенцева Тетяна Валеріївна - здобувач кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк.

УДК 316.6/47+331.44:331.104.22

Бохонкова Ю.О.

ВПЛИВ ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖІНКИ НА МІЖОСОБИСТІСНІ ВЗАЄМИНИ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Стаття присвячена гендерним особливостям рольової поведінки жінки відносно трудового колективу. Показано взаємозв'язок самооцінок, очікувань, життєвих орієнтацій і способів вирішення конфліктів між чоловіками та жінками в умовах трудового колективу. Джерел – 6.

Ключові слова: адаптація, психофізіологічна сумісність, соціально-психологічна сумісність, несумісність членів колективу, первинні контактні групи, морально-психологічні характеристики особистості, колектив, психологічний клімат.

Постановка проблеми. Взаємини людей в процесі спільної діяльності, якій кожна людина присвячує значну частину свого життя, завжди викликали особливий інтерес і увагу з боку філософів, психологів, соціологів, а також фахівців-практиків, що прагнули узагальнити свій досвід ділового спілкування в тій або іншій сфері. У сучасних умовах, коли людський ресурс стає основним ресурсом підприємства, особливо важливе значення набуває діяльність кожного члена колективу. Серед чинників, сприяючих трудовій активності людей або, навпаки, що перешкоджають цьому, важливу роль грають їх міжособистісні стосунки. Управлінська практика свідчить, що якість і продуктивність праці в колективі у значній мірі залежить не тільки від організації діяльності, її оснащеності, умов, але й від рівня групового розвитку, стану міжособистісних стосунків, характеру взаємовідносин, психологічної сумісності, згуртованості членів групи, стилю керівництва. Формально чи неформально сформований колектив може бути дуже різним з

точки зору згуртованості його членів. В останні роки вплив гендерних відмінностей на трудову діяльність, перш за все особливості поведінки жінок в трудових колективах, стало об'єктом багаточисленних досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У соціальній психології склалося більше десятка напрямів, зайнятих вивченням міжособистісної взаємодії в соціальних групах. Теорія соціальної ідентичності. Л. Дуаз (1973); К. Хойт (1974). Суть теорії полягає в приналежності індивіда до певної соціальної категорії, формуванні, у зв'язку з цим, почуття ідентичності індивіда з відповідною сукупністю людей і появи, таким чином, групової поведінки. Спираючись на індивідуальні потреби, ця теорія дозволяє з'ясувати дуже важливі психологічні механізми міжособистісної взаємодії. У вітчизняній соціальній психології першою роботою, спеціально присвяченою психологічним механізмам стосунків в малій групі, можна назвати роботи Н.І. Шевандріна, І.А. Ільїна (1935) і Б.Ф. Поршнева (1966). Вони бачили причину розвитку людського суспільства не в акті зустрічі двох осіб, що відносяться як «я» і «ти», а в акті зустрічі двох спільностей, що відносяться як «ми» і «вони». «Першим актом соціальної психології потрібно вважати появу в голові індивіда уявлення про «них». Історико-теоретичний аналіз дослідження спільної діяльності робітників в малій групі достатньо розглянутий А.Л. Журавльовим. Він розглядає аналіз розвитку досліджень спільної діяльності і теоретичні можливості (потенціали) психологічної концепції спільної діяльності [3]. А.В. Петровський був розробником соціально-психологічної теорії діяльнісного опосередкування міжособистісних стосунків в групі. У його розумінні, усі соціально-психологічні феномени в групі детермінуються змістом спільної діяльності, але при цьому головним предметом дослідження в соціальній психології колективу є міжособистісні стосунки [5]. Н.Н. Обозов розробив теоретичну модель (схему) регуляції спільної діяльності, яка включала три основні блоки чинників: умови діяльності (характер завдань, час спільної роботи, рівень взаємозв'язку членів групи), рівні прояву особистісних характеристик (особливо мотивації і спрямованості), а також міра подібності або відмінностей учасників спільної діяльності по особистісним характеристикам. У 90-і роки стало можливим й необхідним вивчення спільної діяльності в умовах радикальних соціально-економічних змін, що відбуваються в суспільстві і пов'язані із змінами форм власності на підприємствах і в організаціях. В результаті таких змін з'явилися і стали вивчатися нові колективні суб'єкти не стільки спільної діяльності, скільки спільної власності, спільного господарювання (В. П. Позняков) на підприємствах з новими недержавними формами власності.

Мета статті – визначення психологічних особливостей впливу особистісних особливостей жінки на міжособистісні взаємини в трудовому колективі.

Вклад основного матеріалу і результатів дослідження. Міжособистісні відносини, що виникають в результаті спілкування людей у їх колективі, визначають найважливіше явище, що має назву психологічної сумісності. Вона буває не тільки позитивною або негативною, але і з різними її ступенями і видами. Міжособистісні стосунки в групі і сумісність (фізіологічна і психологічна) її членів створюють те зовнішнє суспільно-психологічне явище, яке називається соціально-психологічним кліматом або атмосферою.

Мотивація трудової діяльності жінки має яскраві відмінності. Різні групи потреб мають неоднакове значення для чоловіків і жінок. Причому, жінки мають більш рухливу мотиваційну структуру, вони можуть реагувати з великими відмінностями і реакція буде виражена яскравіше, ніж у чоловіків. Наприклад, якщо жінка відчуває себе соціально захищеною, щаслива в шлюбі, сім'ї, то вона надає менше значення своїм стосункам з колегами по роботі і, як правило, не прагне до лідерства в організації. Однак, вона ж може прагнути до завоювання самостійного статусу в цілях самоактуалізації. Але позиція жінки змінюється, якщо вона самотня або працює через матеріальну необхідність. У цих випадках яскравіше проявляється прагнення до стабільності, впевненості в майбутньому, забезпеченні засобів існування, реалізації своїх потреб і можливостей. Життя чоловіка

наповнено проблемами кар'єри і роботи, він високо цінує спілкування в колі колег або друзів.

На професійний статус жінки серйозний вплив надає її сімейний стан, необхідність поєднання ролей, що обмежує вибір діяльності, ускладнює посадове зростання, створює труднощі в роботі. Таким чином, власне професійні труднощі відступають перед надмірним навантаженням жінок – на роботі і в дома. Звідси і втома, і нервова постійна напруга, страх не встигнути, не впоратися. Зрозуміло, всі ці обставини призводять до ускладнень повноцінного включення жінок у професійну діяльність. Якщо узагальнити ті психологічні риси, які характеризують сучасну жінку, то, перш за все, це глибоке усвідомлення рівноправності, рівності своїх можливостей і здібностей до участі в усіх сферах життя суспільства. Іншою важливою рисою є визнання необхідності поєднання різних соціальних ролей – не тільки активної учасниці трудового та суспільного життя, але і «господині будинку», матері. Жінки обирають різні варіанти поєднання цих ролей, хоча більшість стійко орієнтується на однакову їхню значимість. Конкретний вибір життєвого шляху жінка робить сама відповідно до своїх особистих якостей, уподобань, смаків, обставин життя, але можливість такого вибору сильно залежить від того, яку економічну і моральну підтримку надасть їй держава і суспільство на кожному з обраних нею шляхів [2].

Проте ніяка, навіть найпрогресивніша, соціальна практика не може відмінити психологічні труднощі, які виникають при зайнятості жінки на роботі і вдома.

Рівноправне становище жінки в суспільстві суттєво змінює традиційні уявлення про такі риси, як мужність і жіночність. Жінці тепер більшою мірою властиві такі зразки поведінки, які раніше закріплювалися за чоловіками, наприклад, навик і здатність приймати рішення, відстоювати свою думку, незалежність.

Зрозуміло, що спілкування – це процес взаємодії між людьми, в ході якого виникають, проявляються і формуються міжособистісні відносини, має важливе значення для успішної роботи колективу. У спілкуванні відбуваються обмін інформацією, взаєморозуміння, взаємооцінка, співпереживання, формування симпатій і антипатій, характеру взаємин, переконань, поглядів, психологічний вплив, вирішення протиріч, здійснення і регулювання спільної діяльності. Від ступеня успішності реалізації зазначених функцій залежить рівень придатності людини до ефективного спілкування в професійній діяльності, позначається на ефективності групової роботи. Хороші емоційно-міжособистісні відносини членів групи найчастіше сприяють їх успішній спільній роботі.

У реальності люди зустрічаються як партнери по спілкуванню і спільній діяльності. Дана ситуація міжособистісного пізнання є найбільш поширеною в житті, так як люди відкривають один одного у процесі і за допомогою спільної трудової діяльності. Потрібно підкреслити, що доброзичливі відносини в процесі спілкування дозволяють членам групи вибрати найбільш відповідний стиль спільної роботи [4].

У загальному вигляді розвиток особистості жінки можна представити як процес її входження в нову соціальну середу та інтеграція до неї. Етапи розвитку особистості жінки у відносно стабільній спільності називаються фазами розвитку особистості:

1. Фаза становлення особистості. Передбачає активне засвоєння норм і оволодіння відповідними формами й засобами діяльності. Принісши з собою в нову групу все, що складає її індивідуальність, жінка не може здійснити потреба проявити себе як особистість раніше, ніж освоїть діючі в колективі норми (моральні, навчальні, виробничі), і оволодіє тими прийомами і засобами діяльності, якими володіють інші члени групи.

2. Загострення суперечності між досягнутим результатом адаптації та тим, що суб'єкт став таким, «як всі» в колективі. На цій фазі наростає пошук засобів і способів для позначення своєї індивідуальності, її фіксації.

3. Детермінація протиріччя між сформованими на попередній фазі прагненням жінки бути ідеально представленою колективу, з одного боку, і потребою спільноті прийняти, схвалити і культивувати лише ті демонстровані нею індивідуальні особливості,

які їй імпонують, відповідають її цінностям, стандартам, сприяють успіху спільної діяльності, з іншого боку.

Цікавим є дослідження проявів нервової системи згідно з типом темпераменту. Це має місце у відносинах жінки до роботи, до інших людей і до себе самої.

Слабкість нервових процесів жінки-меланхоліка визначає її знижену працездатність, швидку стомлюваність, і у зв'язку з цим вона уникає активної, різноманітної діяльності. Для неї характерне прагнення до звичної, одноманітної діяльності в спокійній, знайомій обстановці. Ця жінка живе у власному, внутрішньому світі, відмінному від того зовнішнього світу, в якому вона знаходиться реально. Це не означає, що жінка-меланхолік ігнорує реальну дійсність, просто її внутрішній світ для неї дорожче зовнішнього: її справжнє життя протікає в світі внутрішньому. Вона відзначає і робить предметом роздумів такі нюанси спілкування, які іншими людьми не помічаються, і в результаті підчас робить з мухи слона, приписуючи людям наміри, про які вони й не підозрюють [6]. Особливу напругу для жінки меланхоліка представляє спілкування з незнайомими людьми; незнайома людина є для неї найсильнішим подразником. Тому, прагнучи уникати сильних переживань, жінка-меланхолік цурається нових знайомств та спілкування з новими людьми. Відсутність навичок спілкування, труднощі спілкування можуть прикриватися замкнутістю, гордістю і навіть грубістю і агресивністю, тобто демонстрацією бажання не вступати у спілкування. У результаті досить часто виникає ізоляція меланхоліка від інших членів колективу. Разом з тим у колі близьких знайомих, у дружній атмосфері, у хорошому колективі близьких знайомих жінка-меланхолік виявляє багатий душевний світ, проникливість суджень, тонкість зауважень, м'якість, делікатність, чуйність, настільки їй властиві.

При всіх недоліках, властивих жінці-меланхоліку, вона має одну явну перевагу в очах будь-якого керівника – здатність виконувати одноманітну, нудну роботу, від якої біжать інші співробітники. Відсутність у меланхоліка, як правило, належної ініціативності та впевненості у своїх силах, вимагає від керівника, який дав йому завдання, проведення постійного контролю і надання підтримки та допомоги.

Високою працездатністю, активністю і витривалістю характеризується жінка-холерик. Спілкування з іншими людьми становить життєву потребу холерика. Для неї характерна надзвичайна легкість у встановленні контактів і безпосередність спілкування. Разом з тим, обширність знайомств супроводжується поверховістю й нестійкістю зв'язків. Будучи рабом настрою, легко піддаючись новим враженням, холерик сьогодні укладає свого знайомого в обійми, а завтра, почувши про нього якусь плітку, перестає його помічати або говорить йому пакості. І хоча ще через день вона знову повернеться до своєї первісної думки, тим не менш, такі перепади у відносинах не сприяють прагненню людей встановлювати з жінкою-холериком міцні, глибокі зв'язки. Збудливість і нестриманість, запальність і дратівливість жінки-холерика можуть слугувати причиною конфліктів у її відносинах з іншими людьми.

Жінку-флегматика відрізняють сила і врівноваженість нервових процесів, які забезпечують їй високу працездатність, цілеспрямованість, завзятість, певну інертність нервових процесів. У поведінці це виявляється в труднощі перемикання з однієї діяльності на іншу. Флегматику властива стійкість інтересів і намірів. Труднощі в роботі, в досягненні мети не зупиняють його, а навпаки, пробуджують в ньому ще більшу активність. Завзятість у подоланні невдач може доходити до фанатизму. На відміну від меланхоліка і холерика, флегматик здатний і вважає за краще виконувати роботу, яка потребує тривалої напруженої уваги, точної координації рухів, чіткого дотримання порядку. Для жінки-флегматики характерна висока відповідальність за доручену справу, за взяті зобов'язання.

Жінка-сангвінік володіє всім набором позитивних властивостей нервової системи: сила визначає її здатність до тривалих і інтенсивних занять, що вимагають нервового напруження; врівноваженість визначає її цілеспрямованість і

перешкодостійкість; рухливість визначає здатність легко входити в роботу і легко переключатися з одного заняття на інше. Характерними особливостями жінки-сангвініка у її відносинах з іншими людьми є товариськість, відкритість, в основі яких лежить потреба в нових враженнях. У той же час сангвінік привертає до себе людей своєю чуйністю, життєрадісністю, підприємливістю, стає, часто поза своєю волею, центром уваги. Досвід спілкування дає їй вміння залучати людей і впливати на їх поведінку в тих випадках, коли це виявляється їй необхідне. Тому жінка-сангвінік нерідко виявляє прагнення до лідерства, причому, ставши лідером, набуває значного авторитету. Як правило, сангвінік має гарні організаторські здібності.

Висновки. Питання, пов'язані з особливостями статі людини та її психологічними відмінностями, останнім часом часто входять до числа найбільш активно обговорюваних у суспільстві. Адже роль чоловіка і жінки в суспільному середовищі сьогодні зазнає значних змін. В наш час рівності між чоловіками та жінками дотримуються практично у всіх галузях і сферах діяльності. Жінки працюють нарівні з чоловіками, виконують однакові за труднощами завдання, заробляють не менше, і тільки за законом вони трохи раніше отримують право на пенсійне забезпечення з боку держави. Так справа йде і з посадами: призначення на високий пост вже не залежить від статевої приналежності співробітника. Доведено, що кар'єра займає лише п'яте місце в структурі цінностей жінки. Це пояснюється багатьма факторами: громадським ставленням до жінки, яке споконвіку формувалося чоловіками, прагненням підкреслити свою винятковість, труднощами у консолідації ролей дружини, матері і високо професійного працівника. Золота середина - найбільш сприятливий і гармонійний стан жінки. Займатися власним розвитком, рости як професіонал і добре заробляти, будучи при цьому турботливою мамою і люблячою дружиною - це те становище, яке дозволить жінці відбутися в усіх сферах.

Література

- 1.Обозов М. И. Психология межличностных отношений / Обозов М. И. – К. : Лыбидь, 1990.
- 2.Радугин А. А. Радугин К. А. Введение в менеджмент: социология организации и управления / А. А. Радугин, К. А. Радугин. – Воронеж. Высш. шк. предпринимателей, 1995.
- 3.Сердюк О. П. Основи управління комунікативним процесом : підручник / Сердюк О. П. – К. : ІЗМН, 1998.
- 4.Удальцова М. В. Социология управления: учеб. пос. / Удальцова М. В. – М. : ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 1999.
- 5.Филипов А. В. Работа с кадрами: психологический аспект / Филипов А. В. – М. : Экономика, 1990.
- 6.Щербич Л. И. Карьера женщины: её смысл и значение / Щербич Л. И. – Самара : Самарская губерния, 1999.

References

- 1.Obozov M. I. Psichologija mejlichnoctn'ih otnosheni' / Obozov M. I. - K. : L'ibid, 1990.
- 2.Radugin A. A. Radugin K. A. Vvedenie v menedjment: cotsiologija organizatsii i upravlenija / A. A. Radugin, K. A. Radugin. - Voronej. V'icsh. shk. predprinimatele', 1995.
- 3.Cerdjuk O. P. Ocnovi upravlinnja komunikativnim protseccom : pidruchnik / Cerdjuk O. P. - K. : IZMN, 1998.
- 4.Udaltsova M. V. Cotsiologija upravlenija: ucheb. pos. / Udaltsova M. V. - M. : INFRA-M, Novocibirck: NGAEiU, 1999.
- 5.Filipov A. V. Rabota s kadrami: psichologicheski' aspekt / Filipov A. V. - M. : Ekonomika, 1990.
- 6.SCHerbich L. I. Karera jenschin'i: ee sm'icel i znachenie / SCHerbich L. I. - Camara : Camarckaja gubernija, 1999.

Бохонкова Ю. О.

Влияние личностных особенностей женщины на межличностные взаимоотношения в трудовом коллективе.

Статья посвящена гендерным особенностям ролевого поведения женщины в отношении трудового коллектива. Показана взаимосвязь самооценок, ожиданий, жизненных ориентаций и способов разрешения конфликтов между мужчинами и женщинами в условиях трудового коллектива. Источников – 6.

Ключевые слова: адаптация, психофизиологическая совместимость, социально-психологическая совместимость, несовместимость членов коллектива, первичные контактные группы, морально-психологические характеристики личности, коллектив, психологический климат.

Bohonkova Y.A.

The influence of personal characteristics women on interpersonal relationships in the workplace.

Article posvecena gender features of the role behavior of the woman in relation to the workforce. Correlation between self-assessments, expectations, life orientations and ways of resolving conflicts between men and women in the workforce. Sources - 6.

Key words: adaptation, physiological compatibility, socio-psychological compatibility, incompatibility team members, primary kontaktne group, moral-psychological characteristics of personality, the staff, psihologicheskie climate.

Бохонкова Юлія Олександрівна – доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Сєверодонецьк.

УДК 159.92

Боярин Л.В.

МЕТОДИКИ ТА СПЕЦИФІКА ПРОЦЕДУРИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО ДЕЗАДАПТОВАНОЇ ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ ІЗ ДИСТАНТНИХ СІМЕЙ

У статті надано результати досліджень особливостей соціально-психологічної роботи з підлітками з соціально дезадаптованою поведінкою із дистантних сімей, подано обґрунтування методик та процедури дослідження. Джерел – 11.

Ключові слова: дистантна сім'я, соціально дезадаптована поведінка, психодіагностичні методики.

Постановка проблеми. Процес формування і розвитку сучасної сім'ї, який проходить у складних і суперечливих умовах економічної та соціально-політичної нестабільності, посилює проблему дезадаптації неповнолітніх та сприяє відхиленням у їхній поведінці. Особливої уваги потребують підлітки, виховання яких відбувається у змінених умовах життєдіяльності, зокрема в дистантній сім'ї, члени якої тривалий час із різних причин проживають на відстані один від одного. Якщо вплив таких змін перевищує наявні адаптаційні можливості підлітка, то процес його соціальної адаптації блокується або відбувається невдало. Як наслідок, у підлітків з дистантних сімей виникають передумови для формування соціально дезадаптованої поведінки. Для якісного вивчення окресленої проблеми надзвичайно важливим є добір методик та процедура емпіричного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Психологічні дослідження з означеної проблеми здебільшого були спрямовані на особливості роботи з дітьми з неблагополучних та