

УДК 159.9.072.422

В. Шимко, д-р психол. наук, ст. наук. співроб.
Університет економіки та права "КРОК", Київ

ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ПРОСТОРУ ЯК ЗАСІБ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ

У статті розглядаються особливості організації робочого простору як засобу психологічної діагностики особистості.

Ключові слова: робочий простор, діагностика, особистість.

Постановка проблеми. Нерідко в нашому соціокультурному просторі можна зустріти ототожнення роботи психолога із сферою різноманітних тестів. Такий погляд, по-перше, занадто спрощує уявлення про відповідний фах. По-друге, невиправдано міфологізує сам метод тестування, який, відповідно до класичних канонів психодіагностики, є допоміжним засобом. До основних її методів прийнято відносити *спостереження, бесіду, експеримент* тощо. Особливе місце серед провідних методів психологічної діагностики займає *аналіз продуктів діяльності*. Вже з назви цього методу стає зрозумілим, що йдеться про з'ясування характеристик особистості шляхом вивчення результатів її діяльності. Природно та цілком очевидно, що індивідуально-психологічні відмінності суб'єкта впливають на його діяльність, під якою, в даному випадку, розуміється широкий спектр поведінкових проявів людини: від цілеспрямованих дій до неусвідомленої активності. Отже, перефразувавши добре відоме прислів'я, можна стверджувати таке: "Скажи мені, що і як ти робиш, та я скажу тобі – хто ти".

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз продуктів діяльності – надійне джерело інформації про особистість, який особливо доречний у тих випадках, коли проведення відкритого (явного) психологічного вивчення є неможливим або недоцільним. Так, нерідко в роботі кадровика, менеджера з персоналу, керівника виникає потреба здійснити попередню оцінку тих або інших індивідуальних особливостей конкретного співробітника, не привертаючи до цього зайвої уваги. Зокрема, поява подібних обставин зумовлюється, наприклад, необхідністю сформувати з числа наявних працівників резерв призначення на керівні посади або ділянки роботи з більшим рівнем навантаження, відповідальності і таке інше. Також доречним буде таке застосування методу аналізу продуктів діяльності під час проведення різного роду інспектувань персоналу, перевірок, внутрішніх розслідувань тощо.

Більш інформативними та "красномовними" (у сенсі відображення індивідуальних властивостей) є ті прояви, котрі свідомо не контролюються або контролюються лише частково. Одним із таких прикладів є – напіусвідомлений вплив людини на фізичний простір навколо свого робочого місця (тут і далі мова йде про офісних працівників). Зрозуміло, що певна частина факторів, що структурують цей простір буде зумовлена об'єктивно (топографічні та функціональні характеристики приміщення або будівлі; особливості робочого процесу організації; параметри офісних меблів; традиції прийняті у колективі тощо). Інша частина чинників полягатиме у свідомому пристосуванні співробітником робочого місця з огляду на суб'єктивну логіку "доцільно" та/або "зручно". Проте, завжди існуватиме і третя група детермінант – сукупність неусвідомлених індивідуальних впливів працівника на організацію робочого простору навколо себе, які непомітно (так би мовити у "супутній" спосіб) відбуваються в процесі поточної професійної діяльності людини.

Частіше всього це навіть не набір офісної фурнітури та канцелярських дрібниць (їх перелік може регламен-

туватись внутрішньо-офісними правилами), а то – як ці приналежності розташовані на робочому місці, їх рух або його відсутність в процесі роботи, яким чином та з якою ціллю вони використовуються тощо. Як свідчить наш досвід, аналіз саме цих "продуктів діяльності" дозволяє робити цікаві та корисні висновки щодо психології конкретної особистості. При цьому зауважимо, що до робочого простору офісного працівника відноситься не тільки його безпосереднє робоче місце (стіл та стілець), але й певна частина території навколо нього – інші предмети офісних меблів, стіни, підлога, вікна тощо. Тут ми торкаємось такого феномену як – *почуття територіальності*. Воно пов'язано із тим, що психологічний "розмір" людини не обмежується лише її фізичним тілом, а й охоплює певну частину навколишнього предметного середовища. При цьому територіальність це не тільки "привласнення" певної території, але й її психологічне "упорядкування". Характеристики такого упорядкування завжди відображатимуть значущі психологічні властивості "упорядника".

Мета статті – ознайомлення з результатами вивчення особливостей організації робочого простору як засобу психологічної діагностики особистості.

Викладення основного матеріалу дослідження. Розпочинати вивчення особливостей організації робочого простору ми пропонуємо як раз з визначення його кордонів. Якщо в офісному приміщенні розташовано лише одне робоче місце, то необхідно оцінити чи повністю воно "освоєно" співробітником, про що будуть вказувати так звані "територіальні (просторові) маркери". До них відносяться будь-які предмети (у т.ч. незвичні, на перший погляд, дрібнички), які є буквальною або психологічною власністю співробітника, тобто ті, що суб'єктивно ідентифікуються як "свої". Це можуть бути як предмети праці (наприклад, оргтехніка), так і офісні прикраси (наприклад, репродукції картин).

Неповна територіальна присутність особи в робочому приміщенні, призначеному для одного співробітника вказуватиме або на занижену самооцінку, або на прагнення з певних міркувань особистісно дистанціюватись від професійної діяльності. Також причина може полягати у загально поганій здатності індивіда адаптуватись до соціального середовища, переважання мотивації *уникнення невдачі* над мотивацією *досягнення успіху*. Окремим фактором, що зумовлює "незаселеність" робочого простору є переважання в психології такого працівника інтроверсії, тобто схильності концентрувати увагу на внутрішньо особистісному світі. В окремих випадках, мова також може йти про ознаки певного різновиду фобій.

І навпаки, зворотна ситуація, як правило, буде свідченням на користь і протилежних характеристик "хазяїну" кабінету. Так, помітна територіальна присутність в приміщенні частіше буде пов'язана із екстраверсією працівника, тобто природною схильністю локалізувати увагу і особистісні інтереси у зовнішньому світі. Такий співробітник імовірно прагнутиме досягти успіху, а не уникнути невдачі; займатиме активну ініціативну особистісну позицію. Проте, надто щільні наслідки прояву

територизму вказуватимуть не стільки на професійну самовпевненість, скільки на схильність особистості до експансії, наступальності у контактах тощо.

У цьому відношенні більш показовим є територіальний розподіл в приміщеннях, де знаходиться два і більше робочих місця. Особливо в тих випадках, коли робочі столи розташовані впритул один до одного. За таких умов нерідко доводиться спостерігати як робочі предмети працівника-екстраверта порушують кордони і "захоплюють" частину території сусіда. До речі, таке явище далеко не завжди відбувається внаслідок екстравертних особливостей співробітника, а й як результат наявності у нього претензій до конкретного колеги або на робочий простір у сенсі прагнення контролювати ситуацію (як буквально, так і в плані зайняття більш високої кар'єрної позиції). Діагностичним у цьому зв'язку є посягання на "нейтральні" або "спільні" частини робочого простору. До речі, якщо вказані потенційно "спірні" території приблизно в однаковій мірі безконфліктно використовуються усіма членами робочого приміщення, то це часто є доброю ознакою відповідної психологічної атмосфери в кабінеті.

Приклад "острівного" розподілу робочого приміщення. У контексті, що розглядається окремо зупинимося на явищі так званої "осередкової присутності", тобто коли кожному або окремим співробітникам належить два і більше "територіальних островків". Частіше за все така "персоналізована топографія" робочого приміщення є наслідком гострої суперницької/конкурентної соціально-психологічної динаміки. Водночас зауважимо, що при оцінці міжособистісних стосунків важливо враховувати індивідуально-психологічні особливості кожного з учасників, оскільки територіальні маркери можуть відображати не сталий факт, а лише прагнення, амбіції і таке інше. Так, автору цих строк доводилось спостерігати ситуацію, коли в кабінеті один з двох співробітників, явний лідер, майже повністю був атрибутивно виключений із просторового контексту кабінету. Це відбувалось завдяки помітним інтровертним характеристикам його особистості та через інтенсивну творчу захопленість професійною діяльністю, яка реалізовувалась за допомогою персонального комп'ютеру. Натомість, його візаві по кабінету – людина із протилежним екстравертним особистісним складом, недосвідчений, проте, надто амбітний фахівець-початківець чи не повністю взяв під "контроль" питання упорядкування робочого простору. Ситуація набула явної абсурдності, коли він вирішив на стіні над робочим місцем свого старшого товариша розмістити портрет свого кумира, оскільки так йому "було б зручніше на нього дивитись" (над власним робочим місцем молодого співробітника вже знаходилось два портрети авторитетних для нього історичних постатей).

Буває і так, коли щільність маркування території не супроводжується разом з поширеністю на все приміщення. Тобто, коли простір, що явно належить до конкретного співробітника додатково рясніє ідентифікаційними ознаками. Тут потрібно розглядати можливість декількох варіантів. По-перше, експансіоністські спроби могли вже мати місце в минулому та були припинені (унеможливлені) з тих або інших причин. За таких умов щільність компенсує нереалізовану експансію. По-друге, може йти мова і про своєрідне відображення такої характеристики індивіда як ексцентричність. Потрете, це може бути способом демонстративної особистості звернути на себе увагу. І з рештою, по-четверте, необхідно задатись питанням чи не є це своєрідним проявом захисної позиції, так би мовити, певним сигналом: "Обережно! Приватна територія!". З нашого досві-

ду, нерідкими є і ті випадки, коли маркування робочого простору виконує захисну функцію в релігійно-окультурному сенсі (ікони, різноманітні релігійні атрибути, талісмани фен-шуй тощо).

При цьому за описуваних умов перед нами далеко не завжди повстає набожна людина (у цьому випадку коментарі зайві, оскільки кожному гарантовано право на віросповідання!) або особистість з окультно-містичним мисленням і так далі. Частіше ці атрибути захисту від, на перший погляд, зовнішніх деструктивних впливів є не більше, чим симптоматичним еквівалентом хронічно загострених внутрішньо особистісних захисних механізмів. Отже йдеться про прояви психологічної нестабільності, проблемності тощо. Щодо різноманітних "атрибутивів удачі", то також нерідко ними "зловживають" в робочому просторі люди інфантильні, які по-дитячи переоцінюють фактор "везіння" та не здатні повірити в себе та в те, що вдача посміхається компетентним, наполегливим, працелюбним, сміливим тощо.

Декотрі якісні характеристики "маркування" робочого простору. Поряд із кількісними показниками має значення і якісний параметр присутності, а точніше представленості співробітника у робочому просторі. Тут показовими є лише ті маркери, які не є обов'язковими (регламентованими) з огляду на робочий процес. Вони є не тільки ознакою психологічної присутності, а, перш за все, те, з чим або з ким себе ідентифікує людина. Однак, ці ідентифікації потрібно сприймати не буквально. Так, згадуваний вище приклад з "талісманами удачі" ще не вказує на те, що співробітник належить до певної культури, а, як зазначалось, відображає певні психологічні характеристики його особистості.

Наведемо в цьому руслі ще один приклад – часто на робочому місці можна зустріти фотокартки членів сім'ї або близьких людей. На перший погляд, йдеться про цілком зрозуміле явище. Проте, це явище, не зважаючи на його поширеність, не є тотальним, адже можна навести безліч прикладів, коли замість фотокартки на столі працівника може бути певний абстрактний образ (знак), сувенір або взагалі може нічого не бути. Узагальнивши результати наших емпіричних спостережень, ми дійшли дещо несподіваних висновків.

По-перше, наявність на робочих місцях співробітників фото їхніх рідних, друзів, близьких (тобто осіб, з якими працівник підтримує реальні емоційно насичені позитивні стосунки) часто, водночас, із природним прагненням бути поруч із цими людьми, вказувало на фрустрацію (обмеження) афіліативної потреби у вказаних працівників (потреба у спілкуванні з іншими людьми). Виключення склали співробітники-матері та їх діти. Решта випадків поділилась на дві групи. В одних співробітників афіліативна потреба була недостатньо задоволена внаслідок власних індивідуальних вад, що ускладнювали побудову взаємин (у тому числі професійних) з іншими людьми. В інших – в результаті проблемної соціально-психологічної атмосфери в робочих колективах.

По-друге, необхідно вирізняти тих працівників, на робочих столах яких знаходяться фото історичних, політичних, фахових та інших відомих соціальних авторитетів. У більшості випадків такі співробітники виявляли помітно високий рівень професійно-кар'єрних амбіцій. Завдяки цілеспрямованості, наполегливості, високим інтелектуальним даним та внутрішній дисципліні, вони нерідко досягають насправді суттєво високих фахових меж. Проте, настільки ж часто вони, за нашими даними, схильні до аморальних вчинків, відмови від професійної етики в корисних цілях тощо.

Одним з поширених засобів "індивідуалізації" робочого простору є використання різного роду плакатів із цита-

тами з наукових і популярних джерел, слоганів, жартівних або крилатих фраз, карикатур тощо. Наші дослідження вказують, що у будь-якому випадку демонстрація подібного роду інформації пов'язана не стільки з наслідуванням якоїсь істини, наявністю почуття гумору тощо, скільки із часто прихованим опором існуючим правилам, вимогам, позиції керівника тощо. Саме серед цієї категорії співробітників "несподівано" можна знайти затятих опозиціонерів, однак саме ця категорія працівників є і джерелом дуже цінної інформації для управлінців організації, оскільки "лояльна" частина персоналу априорі схильна не критично ставитися до керівної позиції. Саме серед потенційних опозиціонерів і слід первісно шукати справжній творчий резерв, оскільки, як відомо, "надійно спирається" можна тільки на те, що опирається".

Геометрія розташування предметів на робочому столі та психологічні типи. Наступний критерій вивчення робочого простору, який ми пропонуємо, це – характеристики розташування різноманітних предметів на робочому столі. Кожному з нас добре відомі образи захащеного робочого місця та педантично впорядкованих офісних і канцелярських приналежностей на робочому столі. Проте, тут не все так просто і очевидно, як може здатися на перший погляд. Адже, нерідко виключний порядок на столі, відповідно до результатів наших спостережень, може вказувати не на взірцевість співробітника, а на його робочу недозавантаженість, а в окремих випадках і на відверте "сачкування". І, навпаки, те, що дуже нагадує хаос і натякає на потенційне нехлюйство працівника, насправді може бути або проявом творчого характеру його особистості, або ж вказувати на невдале меблювання робочого місця, недостатньо потужний комп'ютер тощо.

Первісно потрібно визначити, чи всі речі на робочому столі співробітника та біля нього йому безпосередньо потрібні впродовж робочого дня. Таких речей, за результатами наших вивчень досвіду найбільш продуктивних співробітників, повинно бути не менш ніж 50-60%. Інша частина речей повинна бути "виправдано" присутня з огляду на потреби, що виникають протягом типового робочого тижня (циклу). Отже, якщо "звалище" канцелярських дрібниць, оргтехніки та документів постійно знаходиться в роботі (рухається!), то перед вами скоріше за все – добре адаптований, ефективно та продуктивно функціонуючий співробітник. І, навпаки, ідеальна гармонія із предметів, які не "рухаються" тижнями, здебільшого є ознакою або ледаря, або ділянки роботи з низьким рівнем навантаження.

Однією з ознак успішного працівника є "легкий безпорядок" на столі із збереженням загальної логіки розташування предметів праці. Уточнимо, що в даному випадку, під логікою розуміється організація робочого простору за принципом зручності: часто використовувані предмети знаходяться ближче тих, що застосовуються рідше; телефон і телефонна книжка не в протилежних кінцях столу тощо. Ефект "легкого безпорядку", з одного боку, вказує на те, що головні психологічні зусилля (локус уваги) зосереджені на робочих питаннях, а не на супутніх дрібницях. Це, само по собі, свідчить про здатність концептуально вірно розподіляти наявні сили. З іншого – є проявом наявності необхідної гнучкості, без якої неможлива успішна адаптація в постійно змінюваних умовах.

Детальна (до найменших дрібниць) продуманість організації робочого простору, яка дивує своїм раціоналізмом свідчить, що діяльність такого співробітника підкорена монополю домінуванню в психології його особистості такої психічної функції як мислення. Представник "**мисленевого типу**" (тут і далі ми скориста-

лись узагальненнями Д. Шарпа щодо юнгівської типологічної моделі особистості) завжди формує судження на основі раціональних критеріїв, ретельно уникаючи ірраціоналізму почуттів та інтуїції. У такої людини виявляється чітка залежність способу роботи та життя, в ілюмі, від інтелектуальних висновків, орієнтованих на об'єктивно наявні факти або загально значимі ідеї. В разі випадку такі люди стають державними діячами, адвокатами, вченими-практиками тощо. Вони – чудові організатори будь-якої справи, схильні вносити ясність в емоційно насичені ситуації. Добре орієнтуються в нормативно-правовому полі (або в будь-яких інших регламентованих "просторах"), знають та вміють реалізувати на практиці права та обов'язки. В гіршому випадку ми маємо справу із релігійним фанатиком, політичним опортуністом, жорстким і безапеляційним керівником (учителем) тощо. Мисленевий тип підпорядковує себе та інших людей інтелектуальній "формулі", системі правил, ідеалів і принципів, котрі зрештою стають жорстким моральним кодом. "Зобов'язаний" і "повинен" – найбільш типові аспекти їх інтелектуальної точки зору. Все навколишнє оточення та середовище повинно, для загального блага, підкоритися "універсальному закону".

Якщо організація робочого простору не стільки продумана, скільки "радує око", то перед нами особистість з дещо іншими особливостями, так званий "**сенсорний тип**". Його представник дуже чутливий до найменших стимуляцій, в яких бачить сенс свого існування. Тому, він постійно "шукає" об'єкти, людей і ситуації, котрі збуджують найсильніші відчуття. Як наслідок, виникає потужний сенсорний зв'язок із світом. При цьому, ті об'єкти, що викликають відчуття – вважаються значущими, незалежно від того, що з цього приводу "говорить" здоровий глузд. Водночас, такий співробітник успішно і миттєво орієнтується у світі об'єктивних фактів. Він своєрідний "господар деталей". Не тільки його робочий простір, а і його помешкання, як і їх власний зовнішній вигляд – вишукано охайні. Такий працівник, як правило, не губить речей та не забуває про назначені зустрічі тощо. Зазначений тип орієнтований на отримання конкретної насолоди від "реального життя" та прагне жити "на повну". У кращому випадку розвитку особистості "сенсорний тип" зумовлює формування естетичних схильностей. У такому випадку перед нами повстає витончений гурман або знавець живопису, музики тощо. Даний тип, як правило, сприймається, як яскрава, талановита і дуже розумна особистість. Остання характеристика є помилковою, тому що вона – результат чудово розвинутої здатності представників даного типу "пускати пил у очі". На перевірку широка, проте поверхнева ерудиція, є "інтелектуальним фасадом", за яким приховується тривіальне прямиолінійне та малопродуктивне мислення. В гіршому випадку гонитва за відчуттями стає ціллю номер один. Тоді ми стикаємось із грубим шукачем задоволень, аморальним естетом, вульгарним гедоністом. Представники саме даного типу найбільш схильні до дезадаптації шляхом алкоголізації, наркотизації тощо та, до речі, найменш успішно піддаються лікуванню патологічних залежностей.

Не зрозуміла при першому наближенні організація робочого простору, яка, тим не менш, дозволяє без утруднень результативно і швидко функціонувати співробітнику, вказує на "**інтуїтивний тип**". Там, де попередній типаж "шукає" фізичний реалізм, "інтуїтивний тип" прагне сприйняти необмежено широкий спектр можливостей, які закладені в об'єктивній ситуації. Для нього зовнішній об'єкт є тією субстанцією, за межами якої починається істина стосовно того, звідки (у психологічному сенсі) цей об'єкт, і як його можна використа-

ти. Він постійно шукає нові перспективи та шляхи їх реалізації. Наявні, тобто актуальні ситуації не викликають тривалого інтересу, тому після винайдення і реалізації перспектив одразу виникає потреба у пошуку нових горизонтів. У представника типу, що розглядається, дуже розвинута реакція на все те, що тільки зароджується та має майбутнє. Він рідко знаходиться в звичних умовах, які мають загально визнану, проте обмежену, цінність. Оскільки він завжди прагне до пошуку нових можливостей, то в чітко окреслених, особливо ієрархічних умовах, він швидко стає апатійним, відчуває обмеженість, несвободу тощо. Тому, дуже важливо залишити для нього перспективи, потенційні можливості, які постійно будуть підтримувати його у тонусі. Представники "інтуїтивного типу" успішно себе реалізують в професіях, де сама здатність бачити можливості у зовнішніх ситуаціях має велику цінність (біржові маклери, аналітики, винахідники тощо). Коли ж увага даного типу спрямована більше на людей ніж на предмети, тоді даний тип виявляє чудову здатність до діагностики потенційних можливостей людини.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших досліджень. Нажаль, рамки окремої публікації унеможливають проведення більш-менш повного огляду особливостей організації робочого простору,

які дають ключ до розуміння індивідуально-психологічних відмінностей особистості. Наведені вище результати наших спостережень, зрозуміло, не претендують на вичерпне висвітлення даної проблеми, навіть на концептуальному рівні, не кажучи вже про докладне відображення змістовної складової цього об'ємного питання. Головною метою ми ставили демонстрацію того, що аналіз продуктів діяльності (особливо неусвідомленої чи напівусвідомленої) є цікавим та надійним джерелом корисної інформації для співробітника-кадровика, менеджера по персоналу, керівника. Особливого значення набуває цей метод тоді, коли за певних причин проводити звичайне явне психодіагностичне обстеження того чи іншого працівника є неможливим або недоцільним. Вміле застосування методу аналізу продуктів діяльності дозволить швидко та надійно зорієнтуватись у провідних особливостях людини та соціально-психологічній атмосфері, в якій вона працює.

Список використаних джерел

1. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2003. – 528 с.

2. Шарп Д. Психологические типы. Юнговская типологическая модель / Д. Шарп. Пер. с англ. 2-е изд. – СПб.: Б.С.К., 1996. – 216 с.

Надійшла до редколегії 22.06.15

В. Шимко, д-р психол. наук, ст. науч. сотр.
Університет економіки і права "КРОК", Київ

ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО ПРОСТРАНСТВА КАК СРЕДСТВА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ ЛИЧНОСТИ

*В статье рассматриваются особенности организации рабочего пространства как средства психологической диагностики личности.
Ключевые слова: рабочее пространство, диагностика, личность.*

V. Shymko, Doctor of Sciences in Psychology, Senior Scientific Researcher
"KROK" University of Economics and Law, Kyiv

THE ANALYSIS OF PECULIARITIES OF THE WORKPLACE ORGANIZATION AS A MEANS OF PSYCHOLOGICAL DIAGNOSTICS OF A PERSONALITY

*This article discusses the peculiarities of the workplace organization as a means of psychological diagnostics of a personality.
Keywords: workplace, diagnostics, personality.*

Відповідно до рішення Редакційної колегії Вісника від 26 січня 2015 року (ухвала Вченої ради Військового інституту від 29 січня 2015 р., протокол №8) стаття авторів Кваснікова В.П., Зубарева В.В., Немченка В.В., Пашкова С.О. "Підсистема перетворення інформації в структурі системи керування автономним мобільним роботом", що надрукована в Віснику №29, с. 8–11, 2012 р., вилучена у зв'язку із неточністю наведення посилань та цитувань.