

класифікація цінностей, що впливає на підходи до її визначення та розуміння.

**Список використаних джерел**

1. Каган М. Философская теория ценности / М. Каган. – СПб.:Петрополис, 1997. – 204 с.
2. Радугин А. Проблема онтологического статуса ценностей в истории аксиологии / Радугин А., Перевозчикова Л. // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2015. – №8 (205). – С. 102-110
3. Ядов В. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / В. Ядов. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
4. Ананьев Б. Человек как предмет познания / Б. Ананьев. – СПб.:Питер, 2001. – 288с.
5. Петровский А. Проблема развития личности с позиции социальной психологии / А. Петровский // Вопросы психологии, 1984. – №4. – С. 15–29
6. Леонтьев Д. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции / Д. Леонтьев // Вопросы философии. – 1996. – № 4. – С. 15–26
7. Леонтьев Д. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. Леонтьев. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
8. Rokeach M. The nature of human values. / M. Rokeach. – New York:Free Press, 1973. – 438 p.
9. Шварц Ш. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей / Шварц Ш., Бутенко Т., Седова Д. и др. // Психология. ВШЭ, 2012. – Т. 9, №1. – С. 43–70

**References translated and transliterated**

1. Kagan M. Filosofskaya teoriya tsennosti [Philosophical theory of value] SPb.:Petropolis, 1997.– 204 s.
2. Radugin A., Perevozchikova L. Problema ontologicheskogo statusa tsennostey v istorii aksiologii [The problem of the ontological status of values in the history of axiology] Nauchnyie vedomosti BelGU. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo. – 2015. – #8 (205). – S. 102–110
3. Yadov V. Samoregulyatsiya i prognozirovaniye sotsialnogo povedeniya lichnosti: Dispozitsionnaya kontseptsiya [Self-regulation and prediction of social behavior of the individual: Dispositional concept] M.: TsSPiM, 2013. – 376 s.
4. Anan'ev B. Chelovek kak predmet poznaniya [Man as an object of knowledge] SPb.:Piter, 2001 – 288s.
5. Petrovskiy A. Problema razvitiya lichnosti s pozitsii sotsialnoy psihologii [The problem of personality development from the standpoint of social psychology] Voprosyi psihologii, 1984a. – #4. – S. 15–29
6. Leontev D. Tsennost kak mezhdistsiplinarnoye ponyatie: opyt mnogomernoy rekonstruktsii [Value as an interdisciplinary concept: the experience of multidimensional reconstruction] Voprosyi filosofii. – 1996. – #4. – S. 15-26
7. Leontev D. Psihologiya smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoy realnosti [Psychology of meaning: nature, structure and dynamics of the semantic reality] M.: Smyisl, 2003. – 487 s.
8. Rokeach M. The nature of human values. – New York: Free Press, 1973. – 438p.
9. Shvartz S., Butenko T., Sedova D., Lipatova A. Utochnennaya teoriya bazovyih individualnyih tsennostey [Refined theory of basic individual values] Psihologiya. Zhurnal VShE, 2012. – T. 9, #1. – S. 43–70

УДК 159.923

**ПІДПРИЄМНИЦЬКА АКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ: ВПЛИВ НА РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ**

**О.В. Креденцер**

кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник  
лабораторії організаційної та соціальної психології  
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
okred278@gmail.com

**Креденцер О.В. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій: вплив на рівень задоволеності працею.** В статті представлені результати дослідження щодо рівня розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій за складовими показниками та в цілому за інтегральним показником. Окрім того, визначено рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій за загальним показником та за її складовими (інтерес до праці, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємостосунками з колегами, задоволеність взаємостосунками з керівництвом, рівень домагань в професійній діяльності, надання переваги виконанню роботи ніж високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність). Окрему увагу приділено аналізу взаємозв'язку між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнем задоволеності працею. Показано, що підприємницька активність персоналу освітніх організацій має недостатній рівень розвитку. Доведено, що підприємницька активність персоналу освітніх організацій тісно взаємопов'язана з рівнем їх задоволеності працею.

**Ключові слова:** внутрішньоорганізаційне підприємництво, підприємницька активність, задоволеність працею, освітні організації, персонал освітніх організацій.

**Kredentser, O.V. Educational organization staff's entrepreneurial activity: effects on work satisfaction.** The article presents the results of the study on the levels of development of educational organization staff's entrepreneurial activity by its components and general index. The author also analyzes the levels of educational organization staff's work satisfaction by its general index and components (interest to work, satisfaction with work achievements, satisfaction with the relations with the colleagues, satisfaction with the relations with the management, levels of work aspiration, work performance motivation and salary motivation balance, satisfaction with working conditions and professional responsibility). Particular attention is paid to the analysis of the relationship between the levels of educational organization staff's entrepreneurial activity and their level of work satisfaction. The educational organization staff's entrepreneurial activity has been found to be at low levels of development. It has been shown that the educational organization staff's entrepreneurial activity is closely related to their work satisfaction.

**Keywords:** intrapreneurship, entrepreneurial activity, work satisfaction, educational organizations, educational organization staff.

**Постановка проблеми.** Більше двох десятиліть Україна знаходиться в процесі соціальних, економічних та політичних трансформацій. Суспільство перехідного періоду здебільшого характеризується динамічністю, нестійкістю, нестабільністю, що може виражатися в зростанні певних протиріч між соціальними групами, незадоволеності потреб більшості суспільства, загостренні соціальної тривожності тощо, і, як наслідок, виникнення соціального напруження на індивідуальному та груповому рівнях. Підвищення соціальної напруженості спостерігається і в організаціях, зокрема, освітніх (Л.М. Карамушка, І.В. Заїка [7]).

Тому досить актуальною постає проблема пошуку психологічних чинників, що здатні знижувати соціальну напруженість в організації. Одними із таких чинників є, на наш погляд, підприємницька активність та задоволеність працею персоналу організацій, які, в свою чергу, тісно взаємопов'язані між собою. Виявляючи підприємницьку активність персонал освітніх організацій має можливість задовольнити ряд значущих потреб. Серед основних з них можна назвати потребу у самоактуалізації, потребу у реалізації підприємницьких та управлінських здібностей, потребу в участі в управлінні організацією та ін. (О.В. Креденцер [10], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [25], В.В. Томилов, А.А. Крупанин, Т.Д. Хакунов [22]). За таких умов вважаємо цілком логічним припущення про те, що підприємницька активність персоналу організацій тісно пов'язана з рівнем їх задоволеністю працею.

Слід зазначити, що присутність або відсутність задоволеності працею персоналу організацій пов'язано, насамперед, з певними поведінковими патернами (L.N. Jewell [4]), тому, враховуючи, що соціальна напруженість виявляється в індивідуальній та груповій поведінці (М.М. Слюсаревський [19]), можна говорити, що задоволеність працею певним чином корелює з рівнем соціальної напруженості та може «знижувати градус» (Л.М. Карамушка [6]) напруження в організації. Окрім того, задоволеність працею може розглядатися як особистісний ресурс професійної безпеки фахівців, особливо в стресових ситуаціях (О.В. Лазорко [13]).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження проблеми соціальної напруженості останнім часом привернули увагу українських дослідників [2; 3; 6-8; 11; 17-20; 24]. Разом з тим, аналіз підприємницької активності персоналу організацій, як чинника їх задоволеності праці в умовах соціальної напруженості, на нашу думку, не знайшов достатнього відображення у вітчизняній психології.

Окрім аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги ряду вчених. Певні аспекти проблеми внутрішньоорганізаційного підприємництва, формування підприємницької активності та поведінки персоналу організацій були висвітлені в працях зарубіжних (І. Ансофф [1], А.А. Карпунін [9], Г. Пінчот, Е. Пінчот [27], В. П. Позняков [15], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [25], Р.Д. Хізріч [26], та ін.).

Слід зазначити, що в Україні внутрішньоорганізаційне підприємництво розглядається здебільшого з позицій економічного підходу [5]. Що стосується психологічних аспектів внутрішньоорганізаційного підприємництва, зокрема, підприємницької активності персоналу організацій, то, наскільки нам відомо, цій проблемі у вітчизняній науці приділено належної уваги не було.

**Мета дослідження:** проаналізувати взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнем задоволеності працею.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Для проведення дослідження були використані наступні методики: методика «Інтегральна

задоволеність працею» (А.В. Батаршева [23]), **основні характеристики підприємницької активності визначались за методикою «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» [21] та «Шкали самооцінки інновативних якостей особистості (Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко) [14]**; Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22) (методи описової статистики, кореляційний аналіз).

Емпіричне дослідження було проведено в 2017 році в освітніх організаціях м. Києва та Київської обл. Вибірка дослідження склала 270 працівників освітніх організацій.

Дослідження проведене в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016-2018 рр.) під науковим керівництвом д.психол.н., професора Л.М. Карамушки.

Дослідження проводилось у три етапи. **На першому етапі** було досліджено *рівень розвитку складових підприємницької активності та загального інтегрального показника* у персоналу освітніх організацій за допомогою методик «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» [21] та «Шкали самооцінки інновативних якостей особистості (Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко) [14].

Слід зазначити, що нами вже досліджувався також рівень розвитку підприємницької активності у персоналу освітніх організацій раніше (2014 рік). Детальний аналіз отриманих даних опубліковано в працях автора [10; 12; 16]. Порівняння отриманих даних 2014 р. та 2017 р. свідчать про те, що суттєвих змін у рівні розвитку підприємницької активності не відбулося. Лише за показниками «інноваційність» та «потреба в досягненнях (подальшому розвитку)» відбулися певні зміни рівня їх розвитку. Так, наприклад, якщо в 2014 р. високий рівень інноваційності спостерігався у третини освітян (33.9%), то в 2017 р. цей рівень складає лише 15.5%. По показнику «потреба в досягненнях (подальшому розвитку)» певне «покращення» відбулося на середньому та низькому рівнях. А саме, збільшився рівень розвитку цього показника на середньому рівні (з 29.4% до 43.7%) та зменшився на низькому (з 70.3% до 55.9%). Інші показники отримали невеликий відсоток зростання. Визначення чинників, що спричинили ці зміни, може бути предметом подальших досліджень.

В узагальнюючому ж вигляді результати дослідження показують, що і з аналогією 2014 р., найбільший рівень розвитку демонструють показники «інноваційність» (15.5%) (хоча й відбулось певне зменшення) і «цілеспрямованість та рішучість» (38.1%).

Інші характеристики отримали зовсім невеликі показники високого рівня розвитку: потреба в досягненнях (подальшому розвитку) (0.4%), незалежність (8.5%), ризикованість (7.4%), творчість (5.8%). Отже, із отриманих даних можна побачити певну проблему щодо рівня розвитку цих «ключових» характеристик підприємницької активності, а, відповідно, можливе ускладнення в розвитку внутрішнього підприємництва в освітніх організаціях.

В попередніх публікаціях [12] ми також звертаємось до досвіду аналізу подібних даних, отриманих у 2012 р. Підсумовуючи, можемо говорити, що загальна «проблемна картина» майже не змінилась [16].

Що стосується *інтегрального показника підприємницької активності* в цілому, то результати дослідження показали, що у третини (31.5%) працівників освітніх організацій підприємницька активність розвинута на низькому рівні. На середньому рівні розвитку підприємницька активність спостерігається у 39.9% опитаних. І лише у 28.8% опитаних освітян підприємницька активність має високий рівень розвитку. Тобто, можна зробити висновок, що значна частина працівників освітніх організацій мають недостатній рівень розвитку підприємницької активності.

**На другому етапі** за допомогою методики «Інтегральна задоволеність працею» (А.В. Батаршева [23]) було проаналізовано *рівень задоволеності працею за загальним показником та за її складовими* (інтерес до праці, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємостосунками з колегами, задоволеність взаємостосунками з керівництвом, рівень домагань в професійній діяльності, надання переваги виконанню роботи ніж високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність).

Насамперед проаналізуємо результати дослідження щодо *рівня задоволеності працею персоналом освітніх організацій за загальним показником та за її складовими* (табл. 1).

**Рівень задоволеності працею персоналом освітніх організацій**

Складові задоволеності працею	Рівні задоволеності працею		
	Високий	Середній	Низький
Інтерес до праці	10.6	86.7	2.7
Задоволеність досягненнями в роботі	91.7	4.5	3.8
Задоволеність взаємостосунками з колегами	75.8	22.0	2.3
Задоволеність взаємостосунками з керівництвом	43.8	44.6	11.5
Рівень домагань в професійній діяльності	24.2	39.8	36.0
Надання переваги виконанню роботи ніж високому заробітку	36.2	43.0	20.8
Задоволеність умовами праці	71.3	21.1	7.5
Професійна відповідальність	12.1	55.5	32.5
Загальна задоволеність працею	28.6	67.6	3.9

Отримані дані показали, що найвищий показник задоволеності працею виявлено за складовою «задоволеність досягненнями в роботі». Так, майже всі працівники досліджених освітніх організацій (91.7%) задоволені своїми досягненнями в роботі. З одного боку, це достатньо позитивна тенденція, адже цей показник значно впливає на загальну задоволеність працею, а з другого боку, такі результати можуть свідчити про те що освітяни не прагнуть до виконання більш складних професійних завдань та не ставлять перед собою інноваційні професійні цілі.

Достатньо високі показники також отримали такі складові задоволеності працею, як «задоволеність взаємостосунками з колегами» та «задоволеність умовами праці»: 75.8% та 71.3% опитаних респондентів мають високий рівень цих складових. Дійсно, в більшості освітніх організацій в м. Києві та Київській області створені належні умови праці, які, звісно, здебільшого задовольняють педагогів. Окрім того, можна говорити про те, що в педагогічних колективах утворилися хороші взаємостосунки, мінімізовані конфлікти, існує сприятливий клімат тощо.

Найбільш «проблемними» виявились наступні складові задоволеності працею. По-перше, за показником «інтерес до праці» високий рівень виявлений лише у 10.6%, в той час, як основна кількість респондентів (86.7%) мають середній рівень задоволеності за цією складовою. Тобто, переважна більшість освітян виявляють зацікавленість до своєї роботи на середньому рівні.

По-друге, високий рівень задоволеності взаємостосунками з керівництвом спостерігається у 43.8% опитаних освітян, 11.5% - показали низький рівень задоволеності за цим компонентом. Отже, на наш погляд, можна стверджувати, що майже у половини працівників освітніх організацій існує певне напруження в стосунках з їх керівниками.

По-третє, за показником «надання переваги роботі, що виконується, високому заробітку», високий рівень знайдений у 36.2%, а низький – у 20.8%. Це свідчить, на нашу думку, про те, що педагоги мають не тільки матеріальні мотиви праці, а й «змістовні». Проте це може бути пов'язано й з соціально-економічними чинниками, в зв'язку з ймовірним усвідомленням певного «знецінення» педагогічної діяльності в нашій країні.

І, нарешті, найбільшої уваги, на наш погляд, потребують результати дослідження за показниками «професійна відповідальність» та «рівень домагань в професійній діяльності». Так, високий рівень професійної відповідальності спостерігається лише у 12.1% опитаних освітян, а низький – майже у третини опитаних (32.5%). На наш погляд, такий результат можна пояснити, насамперед, несприятливими соціальними, економічними й психологічними умовами розвитку особистості, що склалися в нашій країні, в тому числі і соціальним напруженням, пов'язаним з перманентними освітніми реформами, та усталеним в суспільстві стереотипом, що «від вчителя в таких умовах нічого не залежить».

Щодо «рівня домагань в професії», то тут високий рівень виявлено у 24.2%, а низький – у 36% працівників освітніх організацій. Такий результат може слугувати підтвердженням нашого припущення щодо небажання виконувати більш складні професійні завдання та ставити перед собою інноваційні професійні цілі.

Що стосується загального показника задоволеності працею, то отримані дані демонструють

нам те, що високий рівень задоволеності спостерігається у 28.6%, середній – у 67.6%, а низький у 3.9% опитаних респондентів. Тобто, в цілому можна говорити про недостатній рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій. Отже, це питання потребує, на наш погляд, окремої уваги дослідників та практиків в сфері організаційної психології.

**На третьому етапі** був досліджений власне взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнем задоволеності працею.

Як свідчать отримані дані (табл. 2), існує позитивний статистично значущий зв'язок між показником підприємницької активності та рівнем задоволеності працею персоналу освітніх організацій.

Таблиця 2

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнем задоволеності працею**

Складові задоволеності працею	Підприємницька активність
Інтерес до праці	0.130
Задоволеність досягненнями в роботі	<b>0.143*</b>
Задоволеність взаємостосунками з колегами	<b>0.199**</b>
Задоволеність взаємостосунками з керівництвом	<b>0.217**</b>
Рівень домагань в професійній діяльності	0.125
Надання переваги виконанню роботи ніж високому заробітку	0.042
Задоволеність умовами праці	0.095
Професійна відповідальність	<b>0.136*</b>
Загальна задоволеність працею	<b>0.310***</b>

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Зокрема, виявлено позитивний зв'язок між підприємницькою активністю та таким показником задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі» ( $r=0.143$ ;  $p<0.05$ ). Тобто, можна говорити, на наш погляд, про те, що, виявляючи підприємницьку активність персоналу освітніх організацій, має більш широкий «спектр» результатів своєї роботи, окрім того, ці результати можуть бути значно помітнішими, а отже, і рівень задоволеності цими результатами буде збільшуватися.

Аналізуючи отримані дані, спостерігаємо також досить міцний позитивний зв'язок між показником підприємницької активності та «задоволеністю взаємостосунками з колегами» ( $r=0.199$ ;  $p<0.01$ ) та «задоволеністю взаємостосунками з керівництвом» ( $r=0.217$ ;  $p<0.01$ ). Іншими словами: чим вище рівень підприємницької активності, тим вище рівень задоволеності взаємостосунками з колегами та з керівництвом. На наш погляд, цей факт слугує досить міцним доказом того, що система внутрішньоорганізаційного підприємництва, яка детермінує вияв підприємницької активності персоналу, виконує ряд важливих психологічних функцій: зближення управлінського та виконавчого персоналу, сприяння розвитку командної роботи в організації, зміцнення організаційної культури тощо.

Далі, результати дослідження показали наявність позитивного статистично значущого зв'язку між показником підприємницької активності та показником «професійна відповідальність» ( $r=0.136$ ;  $p<0.05$ ). І, хоча, встановлений зв'язок не є дуже міцним, виявлена закономірність дозволяє нам стверджувати, що зі збільшенням рівня розвитку підприємницької активності, збільшується рівень професійної відповідальності. Ми переконані, що це є цілком логічним, адже, працівник, маючи «власні» напрямки роботи, що створені за його ініціативою та здійснюються завдяки його активності, несе значно більше відповідальності. Також слід нагадати, що показник «професійна відповідальність» має в цілому по виборці дуже низький рівень розвитку. Тому, безсумнівно, високий рівень розвитку підприємницької активності є ймовірним ресурсом підвищення професійної відповідальності персоналу освітніх організацій.

І, нарешті, отримані дані свідчать про наявність досить потужного позитивного зв'язку між підприємницькою активністю персоналу освітніх організацій та загальним показником задоволеності їх працею ( $r=0.310$ ;  $p<0.001$ ). Таким чином, ми підтвердили нашу гіпотезу про те, що система

внутрішньоорганізаційного підприємництва та високий рівень підприємницької активності персоналу організацій підвищує їх задоволеність працею.

#### **Висновки та перспективи подальших досліджень.**

1. Результати емпіричного дослідження показали, що більша частина працівників освітніх організацій мають недостатній рівень розвитку підприємницької активності в цілому та окремих її характеристик.

2. Дослідження показало наявність певних проблемних місць в структурі задоволеності працею персоналу освітніх організацій та недостатній рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій.

3. Кореляційний аналіз даних показав, що зі збільшенням рівня розвитку підприємницької активності зростає «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками з колегами», «задоволеність взаємостосунками з керівництвом», «професійна відповідальність» та загальний показник задоволеності працею.

4. *Перспективи подальших досліджень* ми вбачаємо в розробці психологічних технологій щодо підвищення задоволеності працею працівників освітніх організацій з урахуванням виявлених закономірностей.

#### **Список використаних джерел**

1. Ансофф И. Стратегическое управление [Електронний ресурс] / Ансофф И. / – Режим доступу : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/>
2. Бондаренко А.Ф. Социально-психологическая напряжённость на предприятии: к проблеме измерения [Текст] / А.Ф. Бондаренко // Психологический журнал. – № 3. – 1993. – С. 103–110.
3. Вакуленко С.М. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудова відносин / С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/natural/vkhn/Soc\\_dos/2009\\_844/articles/Chernjavska.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/vkhn/Soc_dos/2009_844/articles/Chernjavska.pdf)
4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. [Учебник для вузов] / Линда Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
5. Иванова О.В. Механизм развития предприятия на промышленном предприятии : автореферат на дис... кандидата экономических наук : 08.06.01 / О.В. Иванова. – Донецьк, 2004. – 24 с.
6. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка // 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.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. - С.3-11.
7. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрація освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – № 2–3 (5–6). – 2016. – С. 80–89.
8. Карамушка Л.М. Основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації / Л.М. Карамушка, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер, В.М. Івкін, О.С. Ковальчук, В.І. Лагодзінська // Організаційна психологія, Економічна психологія. – Науковий журнал [За наук. редак. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки] – Київ : Логос, 2016. - № 4 (7). – С. 14-22.
9. Карпунин А.А. Формирование предпринимательского стиля поведения некоммерческих организаций: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Карпунин Андрей Александрович. – СПб., 2005. – 164 с.
10. Креденцер О.В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємство»: теоретичний аналіз проблеми / О.В.Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [За наук. редак. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки] – Київ: Логос, – 2015. – № 3. – С. 66-72
11. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід / О.В. Креденцер, В.І. Лагодзінська, О.С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. Д. Максименка, Л.М. Карамушки. -К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. - Т. 1. - Вип. 45. -С. 48-55.
12. Креденцер О.В. Дослідження особливостей розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій / О.В. Креденцер // 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. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. – Т. 1. – Вип. 42. – С. 114-122.
13. Лазорко О.В. Задоволеність працею як особистісний ресурс професійної безпеки фахівців стресогенних професій / О.В. Лазорко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. – Вип. 2. - Том 1.- 2015. – С. 41-47.
14. Лебедева Н.М. Ценности культуры и развитие общества. Монография / Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко / . М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2007. – 189 с.
15. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей / В.П. Позняков/. – М. : Изд-во "Институт психологии РАН", 2001. – 240 с.
16. Психологічні засади організаційного розвитку: Монографія. / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К., 2013. – 288 с.

17. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / [відп. ред. В.О.Васютинський]. – К.: Вид-во "ДОК-К", 1997.
18. Рукавишников В.О. Соціальна напруженість: діагноз и прогноз / В.О. Рукавишников, В.Н. Иванов, В.Б. Козлов и др. // Социол. исслед. – 1992. – №3. – С. 3–23.
19. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5(8). – С. 24–34.
20. Терещенко К.В. Роль толерантності персоналу у формуванні організаційної культури закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук, праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. Д. Максименка, Л.М. Карамушки. -К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. –С. 71-77.
21. Технології роботи організаційних психологів: [Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / За наук. ред. Л.М. Карамушки – К.: ІНКОС, 2005. – 366 с.
22. 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.
23. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – С. 467-470. (544 с.)
24. Фротер О.С. Обливи́сті прояву соціальної напруженості в діяльності аграрних підприємств / О.С. Фротер // Агросвіт. – 2013. – № 20. – С. 62–66.
25. 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. – Х.: изд-во «Гуманитарный Центр», 2010. – 284 с.
26. Hisrich R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship. / R.D.Hisrich // American Psychologist. – №45. – 1990. – С. 209-222.
27. Pinchot G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot/. – 1978. [Електронний ресурс]: доступ через інтернет <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.

#### References transliterated

1. Ansoff Y. Strategycheskoe upravlenye [Elektronnyj resurs] / Ansoff Y. / – Rezhym dostupu : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/>
2. Bondarenko A.F. Socyal'no-psyhologicheskaja naprjazhennost' na predprijatyy: k probleme yzmerenija [Tekst] / A.F. Bondarenko // Psyhologicheskij zhurnal. – № 3. – 1993. – S. 103–110.
3. Vakulenko S.M. Social'na napruzhenist' na pidprijemstvah: rezul'taty aprobacii' tipovoi' metodyky ekspertyzy stanu social'no-trudovyh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Chernjavs'ka, T.V. Jakovenko / [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/natural/vkhnu/Soc\\_dos/2009\\_844/articles/Chernjavska.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Chernjavska.pdf)
4. Džuэлл L. Yndustrial'no-organyzacyonnaja psyhologija. [Uchebnyk dlja vuzov] / Lynda Džuэлл. – SPb. : Pyter, 2001. – 720 s.
5. Ivanova O.V. Mehanizm rozvytku pidprijemnyctva na promyslovomu pidprijemstvi : avtoreferat na dys... kandydata ekonomichnyh nauk : 08.06.01 / O.V. Ivanova. – Donec'k, 2004. – 24 s.
6. Karamushka L.M. Social'na napruzhenist' v organizacii': sutnist', pidhody do vyvchennja, osnovni vydy / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psyhologii': Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. Social'na psyhologija : zb. nauk. prac' Instytutu psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.: Instytut psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny, 2016. – Т. 1. – Vyp. 45. - S. 3-11.
7. Karamushka L.M. Social'na frustrovanist' osvith'ogo personalu: zv'jazok iz typamy organizacijnoi' kul'tury zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zai'ka // Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. – № 2–3 (5–6). – 2016. – S. 80–89.
8. Karamushka L.M. Osnovni metody dlja doslidzhennja social'noi' napruzhenosti v organizacii' / L.M. Karamushka, K.V. Tereshhenko, O.V. Kredencer, V.M. Ivkin, O.S. Koval'chuk, V.I. Lagodzins'ka // Organizacijna psyhologija, Ekonomichna psyhologija. – Naukovyj zhurnal [Za nauk. redag. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky] – Kyi'v : Logos, 2016. - № 4 (7). – S. 14-22.
9. Karpunyn A.A. Formyrovanye predprijnymatel'skogo stylja povedenija nekommercheskyh organyzacij: dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.05 / Karpunyn Andrej Aleksandrovyh. – SPb., 2005. – 164 s.
10. Kredencer O.V. Ponjattja «vnutrishn'oorganizacijne pidprijemnyctvo»: teoretynnyj analiz problemy / O.V.Kredencer // Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. – Naukovyj zhurnal [Za nauk. redag. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky] – Kyi'v: Logos, – 2015. – № 3. – С. 66-72
11. Kredencer O.V. Teoretynnyj analiz ponjattja «social'na napruzhenist'»: mizhdyscyplinarnyj pidhid / O.V. Kredencer, V.I. Lagodzins'ka, O.S. Koval'chuk // Aktual'ni problemy psyhologii': Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. Social'na psyhologija : zb. nauk. prac' Instytutu psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny / za red. D. Maksymenka, L.M. Karamushky. -K. : Instytut psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny, 2016. - Т. 1. - Vyp. 45. -S. 48-55.
12. Kredencer O.V. Doslidzhennja osoblyvostej rozvytku pidprijemnyctva'koi' aktyvnosti personalu osvithnih organizacij / O.V. Kredencer // Aktual'ni problemy psyhologii': Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. Social'na psyhologija : zb. nauk. prac' Instytutu psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny, 2015. – Т. 1. – Vyp. 42. – S. 114-122.
13. Lazorko O.V. Zadovolennist' praceju jak osobystisnyj resurs profesijnoi' bezpeky fahivciv stresogenykh profesij / O.V. Lazorko // Naukovyj visnyk Hersons'kogo derzhavnogo universytetu. Serija Psyhologichni nauky. – Vyp. 2. - Tom 1.- 2015. – S. 41-47.
14. Lebedeva N.M. Cennosty kul'tury y razvytye obshhestva. Monografija / N.M. Lebedeva, A.N. Tatarko / . M.: Yzdatel'skij dom GU-VShЭ, 2007. – 189 s.

15. Poznjakov V.P. Psychologycheskye otnoshenija y delovaja aktyvnost' rossyjskych predprynimatelej / V.P. Poznjakov/. – М. : Yzd-vo "Ynstytut psyhologyy RAN", 2001. – 240 s.
16. Psychologichni zasady organizacijnogo rozvytku: Monografija. / Za nauk. red. L.M. Karamushky. – K., 2013. – 288 s.
17. Psyhologija masovoi' politychnoi' svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasjutyn's'kyj]. – K. : Vyd-vo "DOK-K", 1997.
18. Rukavyshnykov V.O. Socyal'naja naprjazhennost': dyagnoz y prognoz / V.O. Rukavyshnykov, V.N. Yvanov, V.B. Kozlov y dr. // Socyol. yssled. – 1992. – №3. – S. 3–23.
19. Sljusarevs'kyj M. Social'na napruzhenist': teoretychna model' neobhidnyh i dostatnih pokaznykiv / M. Sljusarevs'kyj // Naukovi studii' iz social'noi' ta politychnoi' psyhologii'. – 2002. – № 5(8). – S. 24–34.
20. Tereshhenko K.V. Rol' tolerantnosti personalu u formuvanni organizacijnoi' kul'tury zakladiv osvity v umovah social'noi' napruzhenosti / K.V. Tereshhenko // Aktual'ni problemy psyhologii': Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. Social'na psyhologija : zb. nauk, prac' Instytutu psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny / za red. D. Maksymenka, L.M. Karamushky. -K. : Instytut psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny, 2016. - T.1. - V. 5. -S. 71-77.
21. Tehnologii' roboty organizacijnyh psyhologiv: [Navch. posib. dlja studentiv vyssh. navch. zakl. ta sluhachiv in-tiv pisljadypnom. osvity] / Za nauk. red. L.M. Karamushky – K.: INKOS, 2005. – 366 s.
22. Tomylov V.V. Marketyng y yntapreneerstvo v systeme predprynimatel'stva: Ucheb. posobyje / V.V. Tomylov, A.A. Krupanyn, T.D. Hakunov. – SPb.: Yzd-vo SPbGUЭF, 1998. – 130 s.
23. Fetyskyn N.P. Socyal'no-psyhologycheskaja dyagnostyka razvytyja lychnosti y mal'nyh grupp / N.P. Fetyskyn, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – 2-e yzd., dop. – М. : Psyhoterapyja, 2009. – С. 467-470. (544 s.)
24. Froter O.S. Ooblyvosti projavu social'noi' napruzhenosti v dijal'nosti agrarnyh pidpryjemstv / O.S. Froter // Agrosvit. – 2013. – № 20. – S. 62–66.
25. 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. – Н.: yzd-vo «Gumanytarnyj Centr», 2010. – 284 s.
26. Hisrich R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship. / R.D. Hisrich // American Psychologist. – № 45. – 1990. – S. 209-222.
27. Pinchot G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot/. – 1978. [Elektronnyj resurs]: dostup cherez internet <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.

УДК 159.923.2

## ОБРАЗ ФИЗИЧНОГО Я ТА САМОСТАВЛЕННЯ ЯК РЕГУЛЯТИВНІ ЧИННИКИ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ

**І.М. Левицька**

аспірант кафедри практичної психології

Дрогобицького державного педагогічного університету ім. Івана Франка

[dr.levytska@gmail.com](mailto:dr.levytska@gmail.com)

**Левицька І.М. Образ фізичного Я та самоставлення як регулятивні чинники поведінки особистості.** У статті здійснено аналіз особливостей образу фізичного Я як структурного компоненту Я-концепції особистості, складного комплексу єдності сприйняття, установок, оцінок й уявлень, пов'язаних з тілесним досвідом і функціями тіла. Відзначено, що саме досвід переживання власного тіла є першим кроком на шляху здобуття своєї ідентичності та формування Я-концепції. Образ фізичного Я вагомо впливає на самоставлення особистості, позаяк сформовані уявлення не сприймаються людиною нейтрально, а завжди пробуджують ті чи інші почуття й оцінки, інтенсивність яких може варіювати в залежності від соціального контексту та від самого когнітивного змісту. Регулятивна роль образу фізичного Я і самоставлення виражається в самопрезентації особистості (поведінкова складова Я-концепції), яка проявляється в певному патерні поведінки, направленому на те, щоб створити сприятливе або ж відповідне певним ідеалам враження.

**Ключові слова:** Я-концепція, самосвідомість, образ фізичного Я, самоставлення, самопрезентація, регулятивні чинники, поведінка особистості.

**Levytska, I.M. The image of physical Oneself and self-attitude as regulate factors of a person's behavior.** In the article the particularities of image of physical Oneself as a structural component of a person's Oneself-conception, the complicated complex of a unity of sense, institutes, appreciation and ideas, which are connected with body experience and functions have been analyzed. It has been noted, that just an experience of anxiety of your own body is the first step on the way of getting to your own identity and Oneself- conception's forming. The image of the physical Oneself influences a person's self-attitude. After the recognition of your own appearance, the problem of its appreciation comes up, because the image of physical Oneself isn't sensed by a person as neutral, and always forms some feelings and evaluations, the strength of which can be distinguish according to the social and own cognitive contents. The positive appreciation of one's appearance in a person's consciousness and by their environment can significantly influence on a person's Oneself-conception in common and, visa versa, negative appreciation can further enough decrease the common self-appreciation. This attitude to the image of physical Oneself is introduced in research as a phenomena of self-attitude (affective component of Oneself-conception), general feeling of «for» and «against» my own, whole and universal formation, which expresses the degree of a person's positive attitude to their self-image. The regulative role of physical Oneself and self-attitude is expressed in self-presentation (behavior component of Oneself-conception), which is displayed in definite behavior with the aim of making a good impression or impression according to other peoples' ideals. The appearance's self-presentation shows the body value as a whole and existing in the society socio-culture