УДК 159.98:33

DOI:10.31339/2617-9598-2018-2(2)-119-127

Сняданко Ірина Ігорівна,
доктор психологічних наук, доцент кафедри
теоретичної та практичної психології
Національного університету «Львівська політехніка»

РОЛЬ ПОЗИТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У РОЗВИТКУ САМОПОВАГИ ПРАЦІВНИКІВ

***Анотація.** В статті представлено психологічний аналіз сучасних умов, що сприяють ефективній діяльності працівників. Розкрито поняття позитивної організаційної культури, її роль в ефективній діяльності працівників. Зроблено висновок про те, що сучасні працівники більше орієнтовані на пошук такого професійного середовища, яке задовольнятиме їх потреби у самоповазі та саморозвитку. Обґрунтовано доцільність формування позитивної організаційної культури, як такої, що сприятиме розвитку самоповаги працівників.*

***Ключові слова:** самоповага, організаційна культура, організація, працівники, управління, організаційні зміни.*

Постановка проблеми. Аксіомою в організаційній психології та психології управління є припущення, що створення сприятливих психологічних умов праці позитивно впливатиме на ефективність роботи працівників організації. Дослідження соціально-психологічного клімату, організаційної культури є популярними вже понад шістьдесят років, тому що відсутність сприятливих для роботи соціально-психологічних умов зумовлює потік кадрів.

Розвиток комп'ютерних технологій призвів до змін у діяльності колективів, їх розвитку. Як результат цих змін є утворення коворкінгів для фрилансерів, френдворкінгів та ін. Деякі сучасні професії дають можливість працювати поза колективом, спілкуватись з колегами перебуваючи в іншій країні.

Разом з тим, утворення різноманітних варіацій колективної діяльності свідчить лише про потребу людини у соціальній групі, соціальному визнанні, соціальній підтримці. Якщо у робочій групі не задовольняються потреби працівника у повазі, самоцінності, особистісному рості, то працівник частіше буде прагнути змінити місце праці, колектив, буде шукати середовище де його очікування будуть задоволені.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фахівці з дослідження перспектив розвитку майбутнього припускають, що розвиток інформаційних технологій, роботехніки суттєво змінить картину нашого світу. Згідно *Закону Мура* потужність обчислювальних пристроїв буде подвоюватись кожні 24 місяці [16].

За останні десять років відбувся такий стрибок у розвитку новітніх технологій, що дозволив більшості людей мати персональний комп'ютер, доступ до інтернету за допомогою передачі цифрових потоків даних по радіоканалах (вай-фай або англ. Wi-Fi), набули популярності соціальні мережі, які дозволяють спілкуватись обмінюватись інформацією з

людьми з різних куточків світу. Все частіше молоді люди називають себе не представниками певної соціальної групи, а представниками планети – *планетарна людина* (це людина, яка слідує загальнолюдським інтересам та цінностям, а не цінностям маленької групи) [13].

Незважаючи на те, що сучасні технології стрімко розвиваються і, майбутнє про яке писали фантасти, дуже швидко стає теперішнім, або, як сказав Вільям Гібсон: «Майбутнє вже тут. Воно просто розподілене нерівномірно», - потреби людини не змінюються [5, с. 18].

Люди, як і раніше, прагнуть любові, поваги, визнання, підтримки, психологічного та фізичного комфорту. В сучасному світі, молоді працівники є більш мобільними і, якщо їх щось не задовольняє, легко можуть змінити місце праці. Інколи, навіть, не пояснюючи для себе та керівництва, істинних причин за яких вони пішли з організації.

Слід визнати, що сьогодні існує широкий спектр нових професій, з не менш широким діапазоном заробітної платні. Знання іноземної мови, закінчення курсів MBA (англ. Master of Business Administration або ступінь магістра з бізнес адміністрування) відкриває працівникам перспективу роботи в різних організаціях з хорошою заробітною платнею.

Метою цієї статті є дослідження позитивної організаційної культури, яка сприятиме розвитку самоповаги працівників. Необхідно дослідити умови створення позитивної організаційної культури. Розкрити зміст поняття самоповаги особистості, працівників організації.

Виклад основного матеріалу дослідження. На перше місце все частіше виходить прагнення працівника отримувати добру заробітну плату. В більшості компаніях кожні пів року переглядають заробітну плату працівника, після перегляду її підвищують або залишають на попередньому рівні. Такий підхід суттєво стимулює працівника працювати краще. В більшості бюджетних організацій заробітна плата є фіксованою і змінюється за умов зростання рівня прожиткового мінімуму в країні, але передбачаються грошові премії та надбавки до заробітної плати.

Під *бюджетними організаціями* розуміємо такі організації, що створені органом державної влади для здійснення управлінських, соціально-культурних, науково-технічних або інших функцій некомерційного характеру, діяльність якої фінансується з державного бюджету або, за визначених обставин, із позабюджетного фонду на основі кошторису доходів і витрат [11].

Організаційні зміни в бюджетних організаціях відбуваються значно повільніше, ніж в небюджетних організаціях, адже останні змушені адаптуватися до швидкозмінних економічних вимог, щоб «вижити», бути конкурентоспроможними та отримувати прибуток. Під організаційними змінами розуміємо сукупність змін в організації, що сприяють впровадженню нових ідей, цілей, технологій тощо. Сьогодні управління організаційними

змінami є одним з важливих аспектів в системі управління [6]. Організаційні зміни забезпечують організаційний розвиток, який, у свою чергу, забезпечує гнучкість до економічних змін.

Організаційні зміни часто стикаються з опором, який буває, як прихований так і відкритий, коли працівники відкрито демонструють невдоволення змінами в організаціях [6]. Також виділяють інші типи опору організаційним змінам, але в рамках даної статті не будемо на них зосереджувати увагу.

Дослідження Л. Карамушки та О. Толкова засвідчило, що в бюджетних організаціях наявний сильний опір до організаційних змін [6; 7].

Однією з важливих організаційних змін є впровадження такої організаційної культури, яка буде спрямована на розвиток *самоповаги* працівників.

У сучасному світі, можна працювати не об'єднуючи працівників в колектив організації. Наприклад, фрилансери, які об'єднуються для роботи, в коворкінгах. Якщо їх буде не влаштовувати атмосфера в одному коворкінгу, то вони можуть обрати інше місце де буде більш комфортно працювати.

Коворкінг (англ. Co-working - спільно працювати) є моделлю організації людей різного типу зайнятості в одному робочому просторі. Найчастіше в коворкінгах працюють фрилансери (часто пишуть фрiлансер, але в статті будемо використовувати написання «фрiлансер», адже згідно правопису слів іншомовного походження «и» пишеться у загальних назвах після приголосних д, т, з, с, ц, ж (дж), ч, ш, р перед наступним приголосним [14]).

Фрiлансер (англ. *Freelancer* — «вільний митець») — вільнонайманий, сам шукає собі проекти. Він виконує роботу без укладання довгострокового договору або його наймають для виконання певного переліку робіт, він може одночасно виконувати замовлення для різних клієнтів. В Україні фрилансерами прийнято називати людей, які працюють віддалено, через інтернет [4].

У коворкінгу гнучка організація робочого простору, його учасники є незалежними один від одного. Також, коворкінг називають колективним офісом. Учасники коворкінгу мають можливість спілкуватись, обмінюватись ідеями, допомагати один одному [14].

Учасники коворкінгу сплачують помісячну оренду свого робочого місця, але є місця де можна працювати безкоштовно. Засновником *коворкінгу* вважають програміста Б. Ньюберга, який у 2005 році взяв в оренду приміщення і запропонував іншим працювати в ньому, як вільні митці. Таку модель організації роботи він назвав *коворкінгом*. За три роки явище коворкінгу поширилося по всьому світу. Переваги коворкінгу в тому, що його учасники вільні, не мають обмежень у часі, можуть самі планувати хід і темп роботи [14].

Також все більшої популярності набувають інші форм соціальної та професійної взаємодії - *нетворкінг* (від англ. network - мережа). Нетворкінг представляє собою таку діяльність, коли за допомогою друзів та знайомих можна швидко та ефективно розв'язувати складні життєві та професійні питання, досягати поставлених цілей та завдань [17].

Ідея нетворкінгів базується на теорії шести рукошлягів, згідно якої будь-які дві людини на Землі розділені в середньому лише п'ятьма рівнями спільних знайомих (відповідно, шістьма рівнями зв'язків) [17].

Теорія була висунута 1969 року американськими психологами С. Мілпремом та Дж. Треверсом, які експериментально перевірили гіпотезу про те, що кожна людина опосередковано знайома з будь-яким іншим мешканцем планети через недовгий ланцюжок спільних знайомих. У середньому цей ланцюжок складається з шести чоловік [14; 17].

Сьогодні нетворкінги є одним з ефективних способів діяльності за допомогою якого можна: здійснювати пошук кандидатів на вакантні посади, організувати торгівлю товарами, вирішувати безліч організаційних питань, налагоджувати нові зв'язки, тобто накопичувати соціальний капітал.

Поняття «соціальний капітал» введено П. Бурдьє у 1983 році та характеризує один з типів капіталу, який полягає у накопиченні соціальних зв'язків, які можуть виступати ресурсом отримання вигод [4; 16].

Одним з видів нетворкінгу є френдінг (від англ. friend – друг). У френдінгу головний акцент ставить на розвитку дружніх відносин, враховуються потреби інших учасників взаємодії [14; 16].

Як сказав Далай-лама XIV: «Люди – суспільні істоти. Ми з'являємося на світ завдяки іншим людям. Ми виживаємо за допомогою оточуючих. Хочемо ми того чи ні, але в нашому житті навряд чи вдасться відшукати моменти, коли ми не залежимо від інших. Тому не варто дивуватися, що і людське щастя – це результат наших взаємин з оточуючими» [3].

З одного боку, вміння будувати ефективні комунікації з іншими людьми, підтримувати контакти, презентація себе в соціальних мережах все більше набуває необхідності для професійного та особистісного зростання. З іншого боку, сучасні працівники, яких не влаштовує комунікація в колективі можуть легко приймати рішення щодо зміни колективу.

Дещо змінились професійні цілі діяльності, а саме, все частіше можна почути, що працівники прагнуть мати таку роботу, яка дає можливість особистісного розвитку, професійного зростання. Відсутність перспектив росту і розвитку, наявність рутини, не цікавий проект та інше, зумовлюють відмову працівника від пропозиції роботи.

Тому, актуальним є питання створення такої взаємодії в колективі, щоб вона працювала на збереження хорошого працівники, щоб він не перейшов в іншу компанію, в коворкінг та ін.

Дослідження соціально-психологічних умов роботи в колективі було, є і залишається одним з актуальних питань. На нашу думку, важливим вектором розвитку організаційної культури сучасних компаній, установ, підприємств є підтримання та розвиток в працівників самоповаги.

В словнику української мови самоповага тлумачиться, як повага до самого себе, своєї особи [10]. За М. Варієм самоповага представляє центральну ланку особистості, є частиною її самосвідомості, до якої належать неусвідомлені уявлення, які узгоджуються й не повинні суперечити усвідомлюваним властивостям [1].

Самоповага є ядром Я-концепції особистості. Під Я-концепцією розуміємо стійке уявлення людини про саму себе. Я-концепція визначає: узгодженість уявлень людини про саму себе; інтерпретацію себе, своїх дій, очікувань, нового досвіду [1; 11].

Самоповага особистості виконує роль *психологічного імунітету* захищаючи від зовнішніх негативних впливів, дає можливість контролювати себе у складних ситуаціях, не втрачати впевненість у собі та своїх діях, здатність до балансу емоційного та фізичного ресурсу.

Самоповага закладається в ранньому дитинстві, її важко змінити. Низька самоповага характеризує поведінку особистості наступним чином: часто критикує себе, ставить неадекватну (занижену або завищену) планку у досягненнях, може мати страх у спілкуванні з іншими людьми (через відчуття своєї недостойності спілкуватись на рівних з іншими людьми), сильну тривогу або навпаки байдужість, неадекватне відчуття відповідальності (небажання брати відповідальність або гіпервідповідальність за всіх), перебільшене відчуття власного сорому та провини за свої дії, нерішучість.

Низька самоповага впливає на формування низького рівня самоефективності (А. Бандура) у спілкуванні та діяльності, що є основою для розвитку депресивних та тривожних станів. Високий рівень самоповаги характеризується високим рівнем самоефективності в особистісній та професійній сферах. Адекватним рівнем відповідальності, тривоги, самокритики та досягнень.

Гармонійний розвиток «Я» та відповідно відчуття самоповаги характеризується тим, що дитина відчуває себе, свої межі, свої бажання, розпізнає свої емоції, цілі, відчуває межі між своїми емоціями та емоціями іншої людини. Краще тестує реальність, не проектує свої витіснені емоції на інших, не приписує іншим почуттів, які ті не відчувають тощо.

М. Козлов вважає, що самоповага представляє собою модель ставлення батьків до дитини, яка потім стає моделлю ставлення людини до самої себе. Тобто зовнішня модель стосунків з батьками інтеріоризується у внутрішню картину презентації себе, ставлення до себе [8].

Створення такої атмосфери в колективі, яка сприятиме розвитку самоповаги є одним з важливих завдань в управлінні організацією. У сучасному світі молоді люди стрімко можуть змінювати оточення, роботу, якщо вона не задовольняє їх потреби у самоповазі та саморозвитку. В українських компаніях, які створені за європейсько-американським зразком, яскраво проявляється орієнтація на формування *позитивної організаційної культури*, що спрямована на розвиток самоповаги працівників.

Під поняттям організаційна культура розуміємо сукупність цілей, норм, цінностей, санкцій, які «сповідують» працівники організації. Формування організаційної культури обумовлене впливом значної кількості соціально-психологічних чинників: рівень задоволення матеріальних, технічних умов діяльності, соціально-психологічного клімату в колективі, стиль управління менеджерів та інше [12].

Існують різні класифікації типів організаційних культур. Розглянемо основні два типи організаційної культури: позитивну та негативну. Організаційну культуру можна вважати *позитивною*, якщо працівники «сповідують» цінності, що сприяють ефективній професійній діяльності, саморозвитку, а також задоволені місцем праці, змістом діяльності, колективом.

Негативна організаційна культура характеризується тим, що працівники не віддані організації, не задоволені своїм перебуванням в ній, не бачать перспектив для саморозвитку та самореалізації. До характеристик негативної організаційної культури також відносять: наявність інтриг в колективі, застосування «чорних технологій», дезінформація клієнтів, працівників [9; 12].

Наявність негативної організаційної культури впливає на зниження самоповаги працівників, повагу один до одного та керівництва. За умов наявності позитивної організаційної культури в працівників зростає почуття самоповаги, поваги один до одного, бажання ідентифікувати себе з цією організацією, розділяти її цілі та цінності.

В атмосфері негативної організаційної культури в працівників домінує «розщеплення» особистісних цілей та цінностей з цілями та цінностями організації та її керівництва. Дисонанс особистісних та професійних цілей та цінностей негативно впливає на виконання професійної діяльності. А саме, виконання професійних обов'язків стає більш формальним, працівники менш мотивовані та включені в роботу.

Формування позитивної організаційної культури забезпечує: більше включення в діяльність, прийняття особистої відповідальності за якість виконання, за продукт спільної

діяльності, працівники орієнтовні на пошуки нових професійних рішень, більш зацікавлені в діяльності. Відповідно в працівників зростає відчуття особистісної цінності для себе та організації, реалізується потреба у саморозвитку та професійній реалізації. В сучасних українських компаніях, які створені за американсько-європейським зразком управління домінує орієнтація на задоволення потреб працівників у самоповазі.

У функції менеджерів з персоналу входить постійний моніторинг особистісної взаємодії між працівниками в організації, запобігання та розв'язання конфліктів. Все частіше на посади менеджерів з персоналу приймають фахівців з психологічною освітою, які володіють знаннями та навичками вирішення внутрішньоособистісних конфліктів. Тобто сучасний менеджер з персоналу - це штатний психолог в організації.

Отже, в управлінні персоналом організації все більш важливим стає переорієнтація на задоволення потреб працівників в самоповазі. Тому, формування організаційної культури, яка буде спрямована на розвиток самоповаги працівників сприятиме зниженню потоку кадрів, їх переходу в коворкінги, інші компанії.

Висновки та перспективи. Аналіз сучасних умов діяльності працівників в організації та поза її межами вказує на необхідність створення таких умов, що будуть задовольняти її потреби у розвитку, професійному зростанні, визнанні та самоповазі. Формування позитивної організаційної культури самоповаги потребує вивчення соціально-психологічних умов, зокрема особливостей діяльності менеджерів з персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Варій М.Й. Загальна психологія: підручник / М. Й. Варій. – К.: Знання, 2014. – 1047 с.
2. Глосарій: Нетворкінг – режим доступу: <http://osvita.ua/add-education/glossary/10680/>
3. Далай-лама XIV. Шлях лідера / Далай-лама XIV, Лоренс ван ден Майзенберг. – Львів: Видавництво Старого Лева. – 2018. – 216 с.
4. Державне управління фрілансовою діяльністю в умовах розвитку національного ринку: монографія / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, О. С. Скибінський, Л. О. Саталкіна, Н.Ю. Реверенда; Нац. ун-т "Львів. політехніка". – Львів: Центр Європи, 2016. - 166 с.
5. Каку М. Физика будущего / Митио Каку. – М.: Альпина нон-фикшн, 2018. - 736 с.
6. Карамушка Л.М. Психологічні особливості опору змінам персоналом вищої школи /Л.М. Карамушка, О.С. Толков // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2015. – № 2. – С. 35-42.
7. Карамушка Л.М. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін: монографія / Л.М. Карамушка, О.С. Толков. – К. – Кам'янець-Подільський: Медобори-2006, 2013. – 254 с.
8. Козлов Н.І. Самоповага / Н.І. Козлов. – <http://psychologis.com.ua/samouvazhenie.htm>

9. Организационная психология / под ред. Карпов А.В. – М.: Юрайт, 2018. – 570 с.
10. Словник української мови: в 11 томах. – Том 9. – 1978. – режим доступу: <http://sum.in.ua/s/samopovagha>
11. Словник фінансово-правових термінів / за заг. ред. д. ю.н., проф. Л. К. Воронової. – К.: Алерта, 2011– 558 с
12. Сняданко І.І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури: монографія / І.І. Сняданко, Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-центр, 2000. – 332 с.
13. Яценко Н.Е. Толковый словарь обществоведческих терминов / Н.Е. Яценко. – СПб.: Лань, 1999 . – 524 с.
14. Coworking wiki [http:// wiki.coworking.org/w/page/16583831/FrontPage](http://wiki.coworking.org/w/page/16583831/FrontPage)
15. Ukrainian Language Beta – <https://ukrainian.stackexchange.com/question>
16. Moore G. E. Cramming more components onto integrated circuits / Gordon E. Moore. – 1965. – Electronics Magazine. – <http://www.cs.utexas.edu/~fussell/courses/cs352h/papers/moore.pdf>
17. Watts D. J. It's a Small World After E-mail / Duncan J. Watts. – <http://www.columbia.edu/cu/alumni/Magazine/Fall2003/sixdegrees.html>

REFERENCES

1. Varii M.I. , 2014. Zahalna psykholohiia: pidruchnyk [General Psychology: Textbook] K.: Znannia 1047 p.
2. Hlosarii: Networkinh. Retrieved from: <http://osvita.ua/add-education/glossary/10680/>
3. Dalai-lama XIV, 2018. Shliakh lidera [Leader Way] Lviv: Vydavnytstvo Staroho Leva. 216p.
4. Derzhavne upravlinnia frilansovoiu diialnistiu v umovakh rozvytku natsionalnoho rynku: monohrafiia [Public administration of freelance activity in the conditions of development of the national market: monograph], 2016. Nats. un-t "Lviv. politekhnik". Lviv: Tsentr Yevropy. 166p.
5. Kaku M., 2018. Fizika buduschego [Physics of the Future] M.: Alpina non-fikshn. 736 p.
6. Karamushka L.M., 2015. Psykholohichni osoblyvosti oporu zminam personalom vyshchoi shkoly [Psychological peculiarities of resistance to changes in the personnel of the higher school] Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. # 2. P. 35-42.
7. Karamushka L.M., 2013. Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu vyshchoi shkoly do diialnosti v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin: monohrafiia [Formation of psychological readiness of high school personnel for activities in the context of socio-economic changes: monograph]. K. Kamianets-Podilskyi: Medobory-2006, 254p.
8. Kozlov N.I. Samopovaha [Self-esteem]. Retrieved from: <http://psychologis.com.ua/samouvazhenie.htm>
9. Organizatsionnaya psihologiya / pod red. Karpov A.V., 2018. [Organizational Psychology]. M.: Yurayt 570p.

10. Slovník ukraïnskoi movy: v 11 tomakh. Tom 9, 1978. Retrieved from: <http://sum.in.ua/s/samopovagha>
11. Slovník finansovo-pravovykh terminiv / za zah. red. d. yu.n., prof. L. K. Voronovoi. 2011 K.: Alerta, 558p.
12. Sniadanko I.I., 2000. Sotsialno-psykholohichni umovy formuvannia orhanizatsiinoi kultury: monohrafiia [Socio-psychological conditions for the formation of organizational culture: monograph] K. : Nika-tsentr, 332p.
13. Yatsenko N.E., 1999. Tolkovyyi slovar obschestvovedcheskih terminov [Explanatory dictionary of sociological terms] SPb.: Lan, 524 p.
14. Coworking wiki Retrieved from: <http://wiki.coworking.org/w/page/16583831/FrontPage>
15. Ukrainian Language Beta. Retrieved from: <https://ukrainian.stackexchange.com/question>
16. Moore G. E., 1965. Cramming more components onto integrated circuits Electronics Magazine. Retrieved from: <http://www.cs.utexas.edu/~fussell/courses/cs352h/papers/moore.pdf>
17. Watts D. J. It's a Small World After E-mail Retrieved from: <http://www.columbia.edu/cu/alumni/Magazine/Fall2003/sixdegrees.html>

Summary. *The analysis of the modern conditions which promote employees' efficient performance has been presented in the article. The axiomatic statement in organizational and management psychology is the assumption that the creation of encouraging psychological conditions at work has a positive effect on the efficiency of employees in organization. The research of social psychological climate and, afterwards, organizational culture have been popular for over sixty years. The absence of empowering working social psychological conditions causes high turnover. The computer technology development led to the changes in work team activities and its development. As a result of those changes it sprouted the creation of co-working for freelancers, friend-working etc. Some modern occupations provide an opportunity to work outside of the team, communicating with the colleagues being in another country.*

The aim of this article is to research a positive organizational culture that will encourage the development of self-respect in its employees. It's necessary to research the forming conditions of the positive organizational culture. It's imperative to find out the essence of the individuality's self-respect notion in particular in the employees of the organization.

The article draws the conclusion about the change of occupational activity goals particularly one can more frequently encounter the fact that employees strive to have such a job that gives them an opportunity for personal development, professional advancement. Lack of development and career growth perspectives, routine, non-stimulating project, etc. lead to the fact that the employee turns down the job offer.

Key words: *self-esteem, organizational culture, organization, employees, management, organizational changes.*