

## ОСОБЛИВОСТІ ВИЯВУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

**Л.М. Карамушка**

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,  
завідувачка лабораторії організаційної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

**О.Б. Радченко**

*старший викладач кафедри психології ШО ІПП УМО (м. Донецьк),  
науковий кореспондент лабораторії організаційної психології  
Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України*

Статтю присвячено особливостям вияву організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах. Представлено результати дослідження на основі опитування працівників професійно-технічних навчальних закладів (майстрів виробничого навчання та викладачів загальноосвітніх та спеціальних дисциплін). Охарактеризовано види, особливості перебігу та підходи до управління організаційними конфліктами у професійно-технічних навчальних закладах. Проаналізовано вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на організаційні конфлікти.

*Ключові слова:* професійно-технічні навчальні заклади; організаційні конфлікти; організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники організаційних конфліктів.

Статья посвящена особенностям проявления организационных конфликтов в профессионально-технических учебных заведениях. Представлены результаты исследования на основе опроса работников профессионально-технических учебных заведений (мастеров производственного обучения и преподавателей общеобразовательных и специальных дисциплин). Охарактеризованы виды, особенности протекания и подходы к управлению конфликтами в профессионально-технических учебных заведениях. Проанализировано влияние организационно-профессиональных и социально-демографических факторов на организационные конфликты.

*Ключевые слова:* профессионально-технические учебные заведения; организационные конфликты; организационно-профессиональные и социально-демографические факторы организационных конфликтов.

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У контексті вивчення організаційних конфліктів у освітніх організаціях заслуговують на увагу останні наукові розробки вітчизняних авторів О. Бондарчук [1], Л. Карамушки [2; 3; 4], Т. Дзюби [4] та ін. Організаційні конфлікти розглядаються як процес і наслідок дії протиріч і недоліків у функціонуванні організації (у широкому розумінні), а також порушень психологічних зв'язків між персоналом у процесі їх взаємодій, що забезпечують стабільність організації як системи. Найбільша увага у дослідженнях конфліктів у колективах навчальних закладах приділяється аналізу умов виникнення конфліктів і їх причин. Ці питання, так чи інакше, розглядаються в більшості робіт як емпіричного, так і теоретичного характеру [2; 3; 4; 7; 8]. Набагато менше досліджені конфлікти в колективах професійно-технічних навчальних закладів.

На актуальність проблеми підвищення діяльності професійно-технічних навчальних закладів і, насамперед, більш високого рівня підготовки інженерно-педагогічних педагогічних працівників, вказує багато авторів [5; 6]. Один із головних чинників забезпечення якості професійно-технічної підготовки – якість підготовки педагогічних працівників для системи ПТНЗ. Психологічний напрямок цієї роботи охоплює велику кількість проблем, які стосуються, перш за все, питань створення позитивного соціально-психологічного клімату. Особливість педагогічної праці полягає в тому, що індивідуальні знання, зусилля й досвід дають ефективний результат лише за умови їх узгодження з діями всього педагогічного колективу, підтримки адміністрації, спрямування на досягнення нової мети. Колектив із високим рівнем моральної та педагогічної культури (особистої та колективної) працює злагоджено, досягаючи високих результатів. Саме тому необхідною умовою для досягнення поставленої мети є впровадження методів корекції соціальних стосунків, розвиток соціально-перцептивного інтелекту педагогічних працівників, навичок рефлексії та самоаналізу, загальної комунікативної культури, вміння саморегулювати емоційний стан, що забезпечує подолання конфліктів серед педагогів і учнів ПТНЗ. Незважаючи на те, що запобігання деструктивним наслідкам організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах авторами визначається як одне з пріоритетних завдань, у сучасній науці досліджень і розробок, необхідних для задоволення цих потреб, практично не ведеться. В основному розглядаються конфлікти у професійно-технічних навчальних закладах між учнями та педагогами [7; 8]. Тим часом, ці колективи мають свою специфіку, в них особлива структура, і до них наряд чи застосовні результати і висновки, отримані в організаціях інших типів.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня наукова розробка зумовили вибір теми нашого дослідження.

**Мета статті:** охарактеризувати особливості вияву організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах, проаналізувати вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на організаційні конфлікти у професійно-технічних навчальних закладах.

**Об'єкт дослідження** – організаційні конфлікти у професійно-технічних навчальних закладах.

**Предмет дослідження** – вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на організаційні конфлікти у професійно-технічних навчальних закладах.

## МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Представлене дослідження проводилося на основі анкетування майстрів виробничого навчання та викладачів загальноосвітніх та спеціальних дисциплін професійно-технічних навчальних закладів м. Донецька та м. Шахтарська Донецької області. Критерії відбору для участі в дослідженні: всі випробовувані повинні були займати посади майстрів або викладачів ПТНЗ і працювати в цьому колективі не менше одного року. Кількість випробовуваних – 110 осіб (81 – жіночої статі, 29 – чоловічої). 54 випробовувані з вибірки працюють на посаді викладачів загальноосвітніх та спеціальних дисциплін, 56 – на посаді майстрів виробничого навчання. За віком випробовувані розподілилися наступним чином: до 40 років – 34 особи, від 41 до 50 – 45, понад 50 років – 31 особа. Серед випробовуваних 42 особи мають середньо-спеціальну освіту, 68 – вищу.

Для оцінки інженерно-педагогічними працівниками основних елементів вияву організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах застосовувався *метод* опитування. Була використана анкета «Опис реальних міжособистісних конфліктів», яка передбачає опис реальних конфліктів за заданими критеріями. Ці описи були одержані від майстрів та викладачів, що безпосередньо брали участь у конфліктах або були їх свідками. Обов'язкова умова – вимагалось описати конфлікт, що відбувався саме в педагогічному колективі професійно-технічного навчального закладу. Анкета складається із закритих (із поданою шкалою відповідей) та відкритих питань. Для обробки отриманих даних використовувався метод *контент-аналізу*, який дав можливість у процесі аналізу відповідей опитуваних на питання визначити наступні групи показників:

1. Учасники конфлікту. Була розроблена шкала: «Горизонтальні конфлікти в одній професійній групі (майстер виробничого навчання – майстер виробничого навчання, викладач – викладач, керівник – керівник)»; «Горизонтальні конфлікти в різних професійних групах (майстер виробничого навчання – викладач)»; «Вертикальні конфлікти (майстер виробничого навчання – керівник, викладач – керівник)».

2. Стосунки учасників до початку конфлікту. Шкала: «Хороші»; «Задовільні»; «Погані».

3. Причини конфлікту. Шкала: «Суперечності у питаннях роботи»; «Суперечності у питаннях особистого спілкування».

4. Участь колективу в конфлікті. Шкала: «Колектив брав участь»; «Колектив не брав участі».

5. Час тривалості конфлікту. Шкала: «Один день»; «Тиждень»; «Місяць»; «Кілька місяців»; «Рік і більше».

6. Участь членів колективу у вирішенні конфлікту. Шкала: «Конфлікт розбирався (керівництвом, на зборах колективу, вищими органами та ін.)»; «Конфлікт ніким не розбирався».

7. Вирішення конфлікту. Шкала: «Конструктивно»; «Деструктивно».

8. Зміни у стосунках учасників після конфлікту. Шкала: «Стосунки покращились»; «Важко сказати»; «Стосунки погіршилися».

9. Зміни у поведінці учасників конфлікту. Шкала: «Змінилась у кращий бік»; «Важко сказати»; «Змінилась у гірший бік».

10. Чи можна було запобігти цьому конфлікту? Шкала: «Конфлікту можна було запобігти»; «Важко сказати»; «Конфлікту не можна було запобігти».

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

На **першому етапі** дослідження аналізувалися *види конфліктів* у професійно-технічних навчальних закладах, *особливості їх перебігу та підходи до управління конфліктами*.

*По-перше*, більшість конфліктів виявилися горизонтальними (78,0%) та відносно короткостроковими (всього 21,0% випробуваних указали, що конфлікт тривав більше місяця) (див. *табл. 1*). Конструктивні та деструктивні конфлікти трапляються у професійно-технічних навчальних закладах з однаковою кількістю (49,5% – конструктивні, 50,5% – деструктивні) (*табл. 1*).

*Таблиця 1*

**Види організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах (у % від загальної кількості опитаних)**

За управлінським статусом учасників конфлікту	За тривалістю конфлікту	За результатами вирішення конфлікту
Належали до однієї професійної групи (горизонтальні) – 21,8	Один день – 27,3	Конструктивні – 49,5
Належали до різних професійних груп (горизонтальні) – 56,4	Тиждень – 24,5	Деструктивні – 50,5
Вертикальні – 21,8	Місяць – 27,3	
	Кілька місяців – 13,6	
	Рік і більше – 7,3%	

Аналізуючи результати за анкету, слід зазначити, що ступінь конфліктності вищий у взаємодії між професійними групами майстрів виробничого навчання і викладачів загальноосвітніх дисциплін, ніж усередині цих груп чи у вертикальній взаємодії між керівниками та підлеглими. За посадою більше половини учасників конфліктів (56%) належали до різних професійних груп (майстри виробничого навчання – викладачі загальноосвітніх дисциплін). Навчально-виховний процес у ПТНЗ організований таким чином, що більш тісні ділові зв'язки характерні для вертикальної взаємодії, менш тісні – для горизонтальної міжгрупової і найбільш слабкі – для горизонтальної внутрішньогрупової. Дійсно, кожен майстер виробничого навчання працює зі своєю групою учнів і здебільшого незалежний від інших майстрів. Практично те ж саме можна сказати про викладачів: хоча вони працюють з різними групами учнів, але ведуть свій конкретний предмет і тому з іншими викладачами пов'язані лише опосередковано. Значною мірою вони здійснюють свою діяльність паралельно один одному. Точки прямого перетинання з'являються при взаємному відвідуванні уроків, спільному

проведенні позаурочних заходів, у процесі методичної роботи і т.д. Незалежність, звичайно, відносна, проте вона має місце. У той же час, чітко виражені відносини безпосередньої залежності характерні для взаємодії між професійними групами майстрів і викладачів. Успішність роботи викладача багато в чому залежить від того, наскільки добре справляється зі своїми обов'язками майстер тієї групи, у якій він веде заняття. І навпаки, результати роботи майстра з групою певною мірою обумовлені тією допомогою, яку надають йому викладачі і, у першу чергу, класний керівник. Успішність навчання, поведінка на уроках, проведення позанавчальних виховних заходів, індивідуальна робота з учнями – це ті вузлові моменти, у яких перетинаються професійні інтереси (і діяльність) майстрів і викладачів. Незавжди помітити, що ці точки дотику одночасно є основними проблемами навчально-виховного процесу в професійно-технічних навчальних закладах, тож оптимізація цього процесу неможлива без об'єднання зусиль майстрів і викладачів, без узгодження їхньої роботи.

*По-друге*, ми проаналізували особливості перебігу конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах. 80,0% випробуваних зазначає, що були до початку конфлікту у задовільних стосунках. Це ще раз підкреслює, що конфлікт – це норма людської взаємодії, і він може виникнути за будь-яких (хороших чи поганих) стосунків.

Аналіз конкретних ситуацій у дослідженні показав, що в основі 66,4% конфліктів лежать суперечності у питаннях роботи, а 33,9% – суперечності у питаннях особистого спілкування. Тобто досить невелика кількість конфліктів починається безпосередньо у сфері спілкування. Як правило, причини та чинники особистісного характеру бувають вторинними, а їх поява обумовлена здебільшого емоційною реакцією на порушення іншим суб'єктом значущих для особистості норм функціонального порядку. Роль комунікативних чинників підвищується паралельно з динамікою перебігу конфлікту, та саме від них багато в чому залежить і характер перебігу конфлікту, і його вирішення. У більшій частині описаних конфліктів брав участь колектив (69,1%), але, як буде показано далі, дії колективу майже нічого не дали для вирішення конфлікту.

*По-третє*, нами було проаналізовано основні підходи до управління конфліктами в колективах професійно-технічних навчальних закладах. Усього 10,0% конфліктів розглядалися адміністрацією або розбиралися на загальних зборах. 89,0% конфліктів не розбиралися ніким. Можна зробити висновок, що в основному в професійно-технічних навчальних закладах проблемі управління конфліктами приділяється недостатньо уваги. Можливо, саме тому на питання «Чи можна було б запобігти цьому конфлікту?» більшість опитуваних не змогла дати відповідь (83,0% надали відповідь «Важко сказати»). Це свідчить про недостатню інформованість працівників професійно-технічних навчальних закладів про конфлікт взагалі, про закономірності його виникнення та перебігу, що вкотре підкреслює необхідність упровадження психологічної роботи у професійно-технічних навчальних закладах.

У 46,0% опитуваних після конфлікту взаємостосунки покращились. Цей досить великий відсоток можна пояснити тим, що конфлікт завжди має у собі позитивні функції і дуже часто є не перешкодою, а переходом на новий етап. Але використання позитивного потенціалу повною мірою можливе тільки за умови цілеспрямованого управління конфліктами. Цей висновок підтверджується і наступними результатами нашого опитування – 81,0% випробуваних на питання «Чи змінилася поведінка учасників конфлікту?» відповіли «Важко сказати», і тільки у 18,0% поведінка змінилася у кращий бік. Таким чином, конфлікт, скоріше за все, не є вирішеним до кінця, і, звичайно, може виникнути з тієї ж причини знову.

На **другому етапі** нашого дослідження ми проаналізували вплив *чинників мікрорівня на виникнення та перебіг конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах, а саме – організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників*. Був використаний комп'ютерний пакет статистичних програм SPSS (версія 12.0).

Що стосується **організаційно-професійних чинників**, то значущим ( $p < 0,05$ ) виявився вплив освіти членів колективу на наявність конфліктів (див. *табл. 2*).

Це, зокрема, проявляється у тому, що у більшості випробовуваних з вищою освітою відсутні конфлікти з викладачами загальноосвітніх дисциплін (54,0%) та керівниками (84,0%). А ось з майстрами виробничого навчання картина інша – тут відсутні конфлікти з цією професійною групою у членів колективу з середньо-спеціальною освітою (83,0%). Це можливо пояснюється тим, що саме серед майстрів виробничого навчання працюють люди із середньо-спеціальною освітою, і ще раз підтверджує нашу гіпотезу про те, що ступінь конфліктності вищий у взаємодії між професійними групами майстрів виробничого навчання і викладачів загальноосвітніх дисциплін, ніж усередині цих груп.

Також було виявлено значущий зв'язок ( $p < 0,01$ ) між освітою і результатом вирішення конфлікту. У 60,0% членів колективу з вищою освітою конфлікт було вирішено конструктивно, а у 67,0% членів колективу із середньо-спеціальною освітою – деструктивно. Можливо, у людей з вищою освітою є більше варіантів поведінки та способів, якими вони керуються під час конфліктних взаємин. Цим можна пояснити і наступний значущий зв'язок ( $p < 0,05$ ) між освітою і зміною стосунків між учасниками після конфлікту – у 54% членів колективу з вищою освітою стосунки покращились. На рівні тенденції ( $p < 0,1$ ) виявлений зв'язок між освітою та участю членів колективу у вирішенні конфлікту. Це виявляється у тому, що у людей з вищою освітою конфлікт розбирався частіше, ніж у людей з середньо-спеціальною.

Також досить багато значущих зв'язків виявлено між виявами конфлікту у професійно-технічних навчальних закладах і **посадою членів колективу** (див. *табл. 2*).

Так, у майстрів виробничого навчання більше конфліктів з викладачами загальноосвітніх та спеціальних дисциплін ( $p < 0,01$ ), а у викладачів і в майстрів значно менше конфліктів у своїй професійній групі. Наявність конфліктів з керівниками більша у майстрів виробничого навчання ( $p < 0,05$ ).

Виявлено також значущий зв'язок ( $p < 0,05$ ) між посадою і результатом вирішення конфлікту. У 61% майстрів виробничого навчання конфлікт було вирішено деструктивно, а у 60% викладачів – конструктивно. Є

значущий зв'язок ( $p < 0,05$ ) між посадою і зміною стосунків між учасниками після конфлікту – у 56% викладачів стосунки покращились.

Таблиця 2

**Вияви та характеристики організаційних конфліктів у членів колективу з різною посадою та освітою (у % від загальної кількості опитаних)**

Вияви та характеристики організаційних конфліктів	Посада		Освіта	
	Викладачі	Майстри	Вища освіта	Середньо-спеціальна освіта
Відсутність конфліктів з викладачами	56,5**	33,9**	54,4*	28,6*
Відсутність конфліктів з майстрами	40,7**	83,9**	50*	83,3*
Відсутність конфліктів з керівниками	88,9*	67,9*	83,8*	69*
Наявність конфліктів з викладачами	18,5**	50**	20,6*	57,1*
Наявність конфліктів з майстрами	50**	8,9**	42,6*	7,1*
Наявність конфліктів з керівниками	7,4*	21,4*	7,4*	26,2*
Конструктивне вирішення конфлікту	60,4*	39,3*	59,7**	33,3**
Деструктивне вирішення конфлікту	39,6*	60,7*	40,3**	66,7**
Конфлікт розбирався	14,8	7,1	14,7	4,8
Конфлікт ніким не розбирався	85,2	92,9	85,3	95,2
Взаємостосунки після конфлікту покращились	55,6*	37,5*	54,4*	33,3*

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

Таким чином, можна зробити загальний висновок, що організаційно-професійні чинники, а саме – освіта і посада, впливають на вияви організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах.

Що стосується **соціально-демографічних чинників** (вік, стать), то тут зв'язків менше.

Виявлено зв'язок ( $p < 0,05$ ) між **віком** та конфліктами з майстрами виробничого навчання (див. табл. 3). Це виявляється, зокрема, у тому, що в основному ці конфлікти спостерігаються у членів колективу від 41 до 50 років (40%). Приблизно така ж тенденція виявлена і в конфліктах з керівниками ( $p < 0,05$ ) – більшість конфліктів саме у цій віковій групі.

Існує також значущий зв'язок ( $p < 0,05$ ) між результатом вирішення конфлікту і віком випробуваних: з віком спостерігається більш деструктивне вирішення конфлікту. Можливо, це пояснюється більшою стереотипізацією мислення і, як наслідок, неможливістю побачити якийсь новий вихід із ситуації. Також виявлено зв'язок ( $p < 0,05$ ) між віком та стосунками до початку конфлікту. Найбільше хороших стосунків до початку конфлікту проявилось у віковій групі до 40 років.

Таблиця 3

**Вияви та характеристики організаційних конфліктів у членів колективу різного віку (у % від загальної кількості опитаних)**

Вияви та характеристики організаційних конфліктів	Вік		
	До 40 років	41–50 років	Понад 50 років
Наявність конфліктів з майстрами	11,8*	40*	32,3*
Наявність конфліктів з керівниками	11,8	22,2	6,5
Конструктивне вирішення конфлікту	67,7*	43,2*	38,7*
Деструктивне вирішення конфлікту	32,4*	56,8*	61,3*
Хороші стосунки до початку конфлікту	26,5*	6,7*	6,5*

\* - $p < 0,05$

Під час аналізу зв'язків між виявами конфлікту у професійно-технічних навчальних закладах та *статтю* виявлений усього один значущий зв'язок ( $p < 0,05$ ) – між статтю та участю колективу в конфлікті (див. табл. 4). Це проявляється у тому, що в жінок більше ситуацій, коли колектив брав участь у конфлікті. Можливо, це пояснюється гендерними особливостями жінок, які частіше за чоловіків реалізують у колективі модель поведінки, що має такі характеристики: емоційність, обмін особистою інформацією, взаємопідтримка.

Таблиця 4

**Вияви та характеристики організаційних конфліктів у членів колективу різної статі (у % від загальної кількості опитаних)**

Вияви конфліктів	Чоловіки	Жінки
Колектив брав участь у конфлікті	55,2*	74,1*
Колектив не брав участь у конфлікті	44,8*	25,9*

\* - $p < 0,05$

Таким чином, можна сказати, що стать практично не впливає на вияви організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах.

## ВИСНОВКИ

1. Більшість організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах виявилися горизонтальними та відносно короткостроковими. Конструктивні та деструктивні конфлікти трапляються у професійно-технічних навчальних закладах з однаковою кількістю.

2. Аналіз конкретних ситуацій у дослідженні показав, що в основі більшості конфліктів лежать суперечності у питаннях роботи.

3. В основному в професійно-технічних навчальних закладах проблемі управління конфліктами приділяється недостатньо уваги. Можна відзначити недостатню інформованість працівників професійно-технічних навчальних закладів про конфлікт взагалі, про закономірності його виникнення та перебігу.

4. На вияви організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники, а саме – посада, освіта та вік членів колективу.

5. Ступінь конфліктності вищий у взаємодії між професійними групами майстрів виробничого навчання і викладачів загальноосвітніх та спеціальних дисциплін, ніж усередині цих груп чи у вертикальній взаємодії між керівниками та підлеглими.

6. У більшості випробуваних з вищою освітою відсутні конфлікти з викладачами загальноосвітніх та спеціальних дисциплін та керівниками навчального закладу, а якщо організаційні конфлікти трапляються, то вони частіше вирішують їх конструктивно, на відміну від членів колективу з середньо-спеціальною освітою, які частіше вирішують конфлікти деструктивно.

7. Найбільше конфліктів спостерігається у середній віковій групі (41–50 років), також з віком спостерігається більш деструктивне вирішення конфлікту.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О.І. Психологічні проблеми підготовки менеджерів у системі післядипломної освіти до управління конфліктами в освітніх організаціях / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003, – Ч. 10. – С. 8–11.
2. Карамушка Л.М. Дослідження особливостей психологічної готовності менеджерів освіти до взаємодії з персоналом в умовах конфлікту / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба // Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – №8. – С. 1–10.
3. Карамушка Л. Управління конфліктами в освітніх організаціях / Л. Карамушка. – К. : Шк. світ, 2011. – 128 с.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба. – К. : Наук. світ, 2009. – 268 с.
5. Максименко О.Г. Психолого-педагогічні особливості професійного вдосконалення кадрового потенціалу ПТНЗ / О.Г. Максименко // Матеріали II-ої Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (23–27 травня 2011 р.) / Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників Університету менеджменту освіти (м. Донецьк). – Донецьк : ІПО ІПП УМО, 2011. – С. 143–147.
6. Олійник В. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу / В. Олійник, Л. Сергєєва. – К. : АртЕк, 2010. – 176 с.
7. Торба Н.Г. Деякі аспекти попередження та профілактики педагогічних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах / Н.Г. Торба // Актуальні проблеми психології. Том V : Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К., 2009. – Вип. 9. – С. 367–374.
8. Торба Н.Г. Застосування системного підходу під час організації довгострокової профілактики педагогічних конфліктів / Н.Г. Торба // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-ту менеджменту освіти НАПН України. – К., 2011. – Вип. 4 (17) – С. 423–430.

УДК 005.32

## ДВОПРОЦЕСНА МОДЕЛЬ ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

**Д.О. Самойленко**

*науковий кореспондент лабораторії організаційної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті проаналізовано найбільш відомі моделі відданості організації. Зроблено спробу розробити теоретичну модель, що змогла б пояснити, яким чином відбувається зміна трудової поведінки співробітників у контексті відданості організації.

*Ключові слова:* співробітник, організація, трудова поведінка, відданість організації, теоретична модель, компоненти, процеси, ідентифікація, задоволеність роботою.

В статье проанализированы наиболее известные модели преданности организации. Сделана попытка разработать теоретическую модель, которая смогла бы объяснить, каким образом происходит изменение трудового поведения сотрудников в контексте преданности организации.

*Ключевые слова:* сотрудник, организация, трудовое поведение, преданность организации, теоретическая модель, компоненты, процессы, идентификация, удовлетворенность работой.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Останнім часом багато публікацій з організаційної та економічної психології присвячено проблематиці, що пов'язана з відданістю організації. Дослідники розглядають етимологічні проблеми використання та взаємозаміни понять «відданість організації», «організаційна лояльність», «прихильність до організації», «організаційний патріотизм» [1; 4; 5; 10], багато уваги приділяється виявленню їх структури та опису складових [3–9; 11; 13].

Однак, на основі цих робіт розроблено лише декілька моделей [2; 3; 12; 15; 20; 23], які дають можливість пояснити взаємозв'язки цих структурних елементів та їх вплив на трудову поведінку, що пов'язана з відданістю організації. Ці моделі, розроблені в рамках атитюдного та поведінкового підходів, та, звісно, мають свої переваги та недоліки, які буде проаналізовано нижче.