

навчання – планове проведення підвищення кваліфікації, особистісно-професійного зростання – професійне вдосконалення педагогічних працівників.

У результаті дослідження було встановлено: більшість керівників вважають, що успішна реалізація складових управління педагогічними працівниками буде залежати від запровадження інноваційних організаційних форм та методів. Такі керівники наголошують на важливості проведення в самій освітній організації майстер-класів та тренінгових занять фахівцями відповідної тематики, створення цілісної системи інформаційної просвіти.

Таким чином, на основі дослідження рівня знань керівниками освітніх організацій змісту складових управління педагогічними працівниками та їх особливостей виникла необхідність визначення комплексу організаційних форм та активних методів щодо підвищення рівня обізнаності з цієї проблеми. Ці завдання, на нашу думку, можуть бути вирішені в системі післядипломної педагогічної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
2. Вознюк А.В. Сутність та основні компоненти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / А.В. Вознюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць / [гол. ред. колегії збірника Н.Є. Завацька]. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 3 (29). – С. 71–79.
3. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління освітніми організаціями : дис. ... докт. психол. наук : 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України / Л.М. Карамушка. – К., 2000. – 467 с.
4. Карамушка Л.М. Особливості традиційного та інноваційного підходів до управління педагогічними працівниками в освітніх організаціях / Л.М. Карамушка, А.В. Вознюк // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. 1. : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2012. – Вип. 35. – С. 44–49.

УДК 159.922.2:336.7:331.108

ВПЛИВ ЧИННИКІВ МЕЗОРІВНЯ НА ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ В ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Л.М. Карамушка

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

К.Ю. Охотницька

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

У статті розглядаються чинники мезорівня (чинники, що стосуються діяльності організації) та їх вплив на розвиток відданості організації в персоналу державної служби зайнятості. Аналізується зв'язок між рівнем організаційного розвитку, соціально-психологічного клімату в колективі та компонентами відданості організації в персоналу державної служби зайнятості.

Ключові слова: державна служба зайнятості; відданість організації; чинники формування відданості організації; організаційний розвиток; соціально-психологічний клімат.

В статье рассматриваются факторы мезоуровня (факторы, касающиеся деятельности организации) и их влияние на развитие преданности организации у персонала государственной службы занятости. Анализируется связь между уровнем организационного развития, социально-психологического климата в коллективе и компонентами преданности организации у персонала государственной службы занятости.

Ключевые слова: государственная служба занятости; преданность организации; факторы формирования преданности организации; организационное развитие; социально-психологический климат.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Одним із важливих чинників підвищення ефективності діяльності сучасних організацій є врахування відданості персоналу організації. Ця проблема на матеріалі діяльності вітчизняних організацій ще не є достатньо дослідженою. Деякі аспекти згаданої проблеми знайшли відображення у працях окремих науковців [1; 2; 4; 5; 6; 7; 8]. Разом із тим, ця проблема раніше не вивчалась на матеріалах діяльності організацій системи державної служби зайнятості. Водночас, від успішності діяльності цих організацій залежить розв'язання багатьох соціально-економічних проблем, які стосуються зайнятості населення.

Враховуючи актуальність та недостатню розробленість проблеми, нами визначено **мету дослідження:** проаналізувати зв'язок чинників мезорівня (соціально-психологічного клімату в колективі та рівня організаційного розвитку) та організаційної відданості в персоналу державної служби зайнятості.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проводилось серед персоналу структурних підрозділів державної служби зайнятості, які проходили підвищення кваліфікації на базі Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості та міського обласного центру зайнятості. В опитуванні взяли участь 200 осіб.

Для визначення загального рівня відданості організації у працівників державної служби зайнятості нами було використано методику Л. Портера [10]. Для визначення окремих компонентів відданості організації нами використано методику «Шкала організаційної лояльності» Дж. Мейер та Н. Аллен [9]. Для характеристики соціально психологічного клімату – опитувальник «Оцінка психологічної атмосфери в колективі» А.Ф. Фідлера [3]. Для визначення рівня організаційного розвитку було використано опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зигерта, Л. Ланга (модифікація Л.М. Карамушки) [2].

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Зв'язок між рівнем сприйнятливості соціально-психологічного клімату в колективі та відданістю організації в персоналу державної служби зайнятості

Результати дослідження показали, що 31,4% від загальної кількості опитаних оцінюють психологічну атмосферу в колективі як нейтральну. 29,8% респондентів дають негативну оцінку сприйнятливості психологічного клімату (табл. 1).

Таблиця 1

Рівень сприйнятливості психологічного клімату в колективі державної служби зайнятості (у % від загальної кількості опитаних)

Рівень сприйнятливості психологічного клімату	% від загальної кількості опитаних
Сприятливий психологічний клімат	29,8
Нейтральний психологічний клімат	31,4
Несприятливий психологічний клімат	38,8

Кількість опитаних, які вважають психологічну атмосферу сприятливою і комфортною для роботи, становить 38,8%, що майже на 10% перевищує рівень тих співробітників, хто вважає психологічний клімат у своєму колективі незадовільним. Отже, майже 70,0% опитаних не відчувають особливого психологічного дискомфорту, перебуваючи у своєму колективі, але третина опитаних незадоволена психологічною атмосферою, що панує в колективі. Тому можна констатувати, що в цій сфері є певні проблеми, на які необхідно звернути увагу керівникам центрів зайнятості.

Далі проаналізуємо взаємозв'язок між рівнем сприйнятливості соціально-психологічного клімату в колективі та відданістю в персоналу державної служби зайнятості.

Дослідження виявило наявність прямого статистично значущого взаємозв'язку ($r_s=0,318$, $p<0,01$) між психологічною атмосферою в колективі та організаційною відданістю (табл. 2). Сутність такого зв'язку полягає в тому, що підвищення рівня сприйнятливості соціально-психологічного клімату в колективі сприяє підвищенню рівня відданості організації в персоналу державної служби зайнятості.

Окрім того, встановлено, що існує прямий статистично значущий зв'язок ($r_s=0,279$, $p<0,01$) між рівнем сприйнятливості соціально-психологічного клімату в колективі та афективною відданістю персоналу організації. Разом із тим, дослідження не виявило статистично значущого зв'язку між рівнем сприйнятливості соціально-психологічного клімату в колективі та такими компонентами відданості організації, як нормативна та прагматична відданість. Це свідчить про те, що афективна відданість персоналу організації є найбільш «чутливою» до впливу соціально-психологічного клімату в колективі.

Слід зазначити, що отримані дані є близькими до результатів, які отримані іншими авторами [9; 10].

Таблиця 2

Зв'язок між рівнем сприйнятливості соціально-психологічного клімату в колективі та відданістю організації в персоналу державної служби зайнятості

Показники відданості персоналу організації	r_s
Афективна відданість	<u>0,279**</u>
Нормативна відданість	0,143
Прагматична відданість	0,033
Організаційна відданість у цілому	<u>0,318**</u>

** $p<0,01$

Отже, можна зробити висновок про те, що підтримка сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є необхідною умовою розвитку відданості організації, особливо її афективного (емоційного) компонента, в персоналу державної служби зайнятості.

2. Зв'язок між рівнем організаційного розвитку та відданістю організації в персоналу державної служби зайнятості

Розглянемо, насамперед зміст основних показників організаційного розвитку, які вивчались у дослідженні, і до яких було віднесено «організаційну зрілість» та «проблемність організаційного розвитку».

Зазначимо, що «*організаційна зрілість*» (зрілість організаційного розвитку) нами розуміється як такий стан розвитку організації (організаційного розвитку), якому притаманні наступні характеристики: працівники чітко знають цілі своєї організації; працівники беруть участь у визначенні цілей своєї організації; вносять нові ідеї та пропозиції в удосконалення організаційних процесів; можуть проявляти свої здібності; проявляють ентузіазм у роботі та ін. Усе це базується на тому, що в організації: створено сприятливі умови праці; переважає демократичний стиль управління; налагоджено ефективне ділове спілкування; спостерігається чітке виконання функцій; розроблено прозору систему оцінювання результатів виконання своїх функцій працівниками та ін. [2].

Під поняттям «*Проблемність організаційного розвитку*» ми розуміємо такий стан розвитку організації (організаційного розвитку), якому притаманні наступні характеристики: немає чіткості у визначенні цілей діяльності організації, багато цілей не відомо працівникам; співробітники не беруть участі у прийнятті рішень, насамперед, стосовно визначення цілей; вони рідко ототожнюють себе з прийнятими рішеннями, скоріше сприймають ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти них; працівникам важко та майже безперспективно висувати і «пробивати» нові ідеї та пропозиції з удосконалення організаційних процесів; багато працівників не можуть показати, на що вони здатні; працівники не проявляють ентузіазму в роботі та ін. Усе це є результатом, зокрема, того, що в організації: не створено сприятливі умови для роботи; переважає авторитарний стиль управління; доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями; спостерігається неефективне виконання функцій; оцінка роботи частіше за все відбувається на основі емоцій або поверхових спостережень та ін. [2].

Враховуючи базові показники методики та зміст показника «організаційна зрілість», виділяють такі його рівні: низький рівень – свідчить про те, що організації притаманний початковий етап організаційної зрілості; середній рівень – говорить про те, що організація має вже певні усталені вияви організаційної зрілості; високий рівень – констатує наявність «суперпоказників» організаційної зрілості.

Щодо показника «проблемність організаційного розвитку», то виділяють такі його рівні: низький рівень – організація достатньо зріла і не потребує організаційних змін; середній рівень – організація має проблеми в організаційному розвитку і потребує організаційних змін; високий рівень – для організації характерна криза розвитку.

На основі зазначених показників «організаційної зрілості» і «проблемності організаційного розвитку» виділяють такі рівні організаційного розвитку. До двох «крайніх» рівнів віднесено: «*конструктивний рівень*» – це такий рівень організаційного розвитку, за якого спостерігається високий рівень показника «організаційна зрілість» та низький рівень показника «проблемність в організаційному розвитку»; «*кризовий рівень*» – це такий рівень організаційного розвитку, за якого спостерігається низький рівень показника «організаційна зрілість» та високий рівень показника «проблемність в організаційному розвитку». І проміжне місце між ними займає «*проблемний рівень*» – такий рівень організаційного розвитку, за якого спостерігаються середній рівень або низький рівень показника «організаційна зрілість» та середній рівень показника «проблемність в організаційному розвитку».

Що стосується отриманих результатів, то, як видно з *табл. 3*, 34,0% респондентів вважають рівень розвитку своєї організації високим, майже половина опитаних (47,3%) відповіли, що в організації мова йде про середній рівень «організаційної зрілості», та 18,6% вважають, що організації притаманний низький рівень «організаційної зрілості».

Таблиця 3

Рівні «організаційної зрілості», характерні для організацій в системі державної служби зайнятості (у % від загальної кількості опитаних)

Рівень «організаційної зрілості»	% від загальної кількості опитаних
Низький рівень	18,6
Середній рівень	47,3
Високий рівень	34,0

За результатами дослідження рівнів «проблемності організаційного розвитку» нами було отримано такі дані (*табл. 4*).

Таблиця 4

Рівні «проблемності організаційного розвитку» в організаціях державної служби зайнятості (у % від загальної кількості опитаних)

«Проблемність організаційного розвитку»	% від загальної кількості опитаних
Низький рівень	58,0
Середній рівень	27,1
Високий рівень	14,9

Згідно з отриманими даними, ми можемо простежити, що достатньо велика кількість – 58,0% респондентів – вважають низьким рівень проблемності організаційного розвитку, 27,1% опитаних бачать його середнім та лише 14,9% вважають його кризовим.

Також було визначено рівень організаційного розвитку в організаціях державної служби зайнятості (табл. 5).

Таблиця 5

**Рівні організаційного розвитку в організаціях системи державної служби зайнятості
(у % від загальної кількості опитаних)**

Рівні організаційного розвитку	% від загальної кількості опитаних
«Конструктивний» рівень	34,4
«Проблемний» рівень	50,8
«Кризовий» рівень	14,8

Як видно із табл. 5, понад половини (50,8%) респондентів вважають рівень організаційного розвитку «проблемним». 34,4% опитуваних зазначили, що рівень організаційного розвитку є «конструктивним», і 14,8% заявили про «кризовий» рівень розвитку організації в системі державної служби зайнятості.

Отже, можна зробити висновок, що рівень та показники організаційного розвитку в структурі державної служби зайнятості є достатньо високими, але все ж є певні резерви для покращення ситуації.

Далі проаналізуємо взаємозв'язок між рівнем організаційного розвитку та відданістю в персоналу державної служби зайнятості.

Дослідження виявило наявність статистично значущого взаємозв'язку між окремими показниками організаційного розвитку, організаційним розвитком в цілому та організаційною відданістю персоналу (табл. 6).

Що стосується «організаційної зрілості», то тут виявлено прямий статистично значущий зв'язок ($r_s=0,300$, $p<0,01$) між цим показником та відданістю в персоналу організації. Це знайшло відображення в тому, що підвищення «організаційної зрілості», як показника організаційного розвитку, сприяє підвищенню рівня відданості організації в персоналу державної служби зайнятості.

Разом із тим, виявлено зворотний статистично значущий зв'язок ($r_s=-0,266$, $p<0,01$) між «проблемністю організаційного розвитку» та відданістю персоналу організації. Це свідчить про те, що підвищення вираженості «проблемності організаційного розвитку» негативно позначається на відданості організації в персоналу державної служби зайнятості.

Також зафіксовано прямий статистично значущий зв'язок ($r_s=0,294$, $p<0,01$) між організаційним розвитком в цілому та відданістю персоналу організації. Це свідчить про те, що підвищення організаційного розвитку організації державної служби зайнятості позитивно впливає на відданість організації працівників, які працюють у таких організаціях.

Щодо зв'язку між впливом організаційного розвитку та окремими складовими організаційної відданості, то було встановлено, що тут спостерігається майже така ж картина, як і в ситуації впливу соціально-психологічного клімату на вияви організаційної відданості (див. табл. 6). Тобто мова йде про те, що «чутливою» до впливу організаційного розвитку є афективна відданість. Тут простежується така ж закономірність, як і щодо організаційної відданості в цілому: а) підвищення рівня «організаційної зрілості» сприяє підвищенню рівня афективної відданості ($r_s=0,203$, $p<0,01$); б) підвищення рівня «проблемності організаційного розвитку» знижує рівень афективної відданості ($r_s=-0,268$, $p<0,01$); в) підвищення рівня організаційного розвитку в цілому сприяє підвищенню рівня афективної відданості ($r_s=0,199$, $p<0,01$).

Також встановлено негативний статистично значущий зв'язок ($r_s=-0,154$, $p<0,1$) між «проблемністю організаційного розвитку» та нормативною відданістю (табл. 6). Це свідчить про те, що підвищення «проблемності організаційного розвитку» негативно позначається на нормативній відданості організації (табл. 6).

Таблиця 6

**Зв'язок між рівнем організаційного розвитку та відданістю організації
в персоналу державної служби зайнятості**

Показники відданості персоналу організації	Показники організаційного розвитку		Організаційний розвиток в цілому
	«Організаційна зрілість»	«Проблемність організаційного розвитку»	
Афективна відданість	<u>0,203**</u>	<u>-0,268**</u>	<u>0,199**</u>
Нормативна відданість	0,094	<u>-0,154*</u>	0,093
Прагматична відданість	-0,007	-0,061	-0,023
<i>Організаційна відданість в цілому</i>	<u>0,300**</u>	<u>-0,266**</u>	<u>0,294**</u>

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

Отже, в цілому дослідження показало, що організаційний розвиток впливає на організаційну відданість персоналу державної служби зайнятості.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Такі чинники мезорівня, як соціально-психологічний клімат у колективі та рівень розвитку організації, впливають на відданість організації в персоналу державної служби зайнятості.

2. Підвищення рівня сприятливості соціально-психологічного клімату в колективі позитивно впливає на відданість організації в персоналу державної служби зайнятості.

3. Серед компонентів організаційної відданості «чутливою» до впливу соціально-психологічного клімату є *афективна відданість*, в той час як нормативна та прагматична відданість не «реагують» на цей показник.

4. Підвищення рівня організаційного розвитку в цілому позитивно впливає на відданість організації в персоналу державної служби зайнятості. Разом із тим, вплив основних показників організаційного розвитку на організаційну відданість персоналу є різним: підвищення «організаційної зрілості» позитивно впливає на організаційну відданість персоналу, в той час як «проблемність організаційного розвитку» негативно позначається на організаційній відданості персоналу.

5. Серед компонентів організаційної відданості «чутливою» до впливу організаційного розвитку є *афективна відданість*, стосовно якої встановлено такі ж закономірності, як і щодо організаційної відданості в цілому. Крім того, встановлено, що прагматична відданість негативно реагує на підвищення «проблемності організаційного розвитку».

6. Існують певні резерви щодо позитивних виявів соціально-психологічного клімату та організаційного розвитку в організаціях державної служби зайнятості.

7. Отже, підвищення рівня сприятливості соціально-психологічного клімату в колективі та організаційного розвитку може позитивно впливати на підвищення відданості організації в персоналу державної служби зайнятості.

8. Виявлені закономірності доцільно враховувати керівникам державної служби зайнятості, оскільки це може сприяти підвищенню ефективності діяльності цих організацій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева І.А. Чинники формування відданості організації у персоналу банківських установ у сучасних соціально-економічних умовах / І.А. Андреева // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Ч. 24. – С. 48–52.
2. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Ч. 24 – С. 196–209.
3. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації : монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андреева. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – 211 с.
4. Нікітенко С.Г. Чинники лояльності як провідної професійної якості / С.Г. Нікітенко // Актуальні проблеми психології. – Том XI : Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К. : ГНОЗІС, 2009. – Ч. 3. – С. 273–281.
5. Пилат Н.І. Лояльність персоналу в умовах мотивації професійної діяльності / Н.І. Пилат // Проблеми сучасної психології : зб. наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка ; Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2010. – Вип. 10. – С. 601–612.
6. Самойленко Д.О. Двопроцесна модель відданості організації / Д.О. Самойленко // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Ч. 35. – С. 82–87.
7. Полубедова А.А. Приверженность персонала: сущность, содержание и формы / А.А. Полубедова // Экономика. Менеджмент и маркетинг. – № 5 / Портал Национальной библиотеки Украины имени В.И. Вернадского [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://polubedova.economy/publ/orgloyalty.pdf>
8. Сардак О.В. Управління лояльністю персоналу підприємств в умовах ринкової економіки / О.В. Сардак / Портал Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/2010_3/Sardak.pdf
9. Allen, N.J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization / N.J. Allen, J.P. Meyer // Journ. of Occupational Psychology. – 1990. – Vol. 63. – № 1. – P. 1–18.
10. Mowday, R.T. The measurement of organizational commitment / R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter // Journ. of Vocational Behavior. – 1979. – Vol. 14. – № 2. – P. 224–247.