

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Гуманітарно-правовий факультет

Кафедра психології

Дипломна робота

Магістр

(освітній ступень)

на тему: «Особливості сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації»

«ХАІ.704.760пМ.200.053.715П29 ДР».

Виконав: студент 2 курсу групи №760пМ

Спеціальність 053 «Психологія»

(код та найменування)

Освітня програма: «Психологічне

консультування та психотерапія»

(найменування)

Марченко А.В.

(прізвище й ініціали студента)

Керівник: Калайтан Н.Л.

(прізвище й ініціали)

Рецензент: Большакова А. М.

(прізвище й ініціали)

Харків – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ФАХІВЦІВ	6
1.1 Поняття організаційної культури та її функції	6
1.2 Організаційна культура як чинник ефективності діяльності організації	16
1.3 Роль організаційної культури в професійній самореалізації фахівців ...	23
РОЗДІЛ 2. ПРОЦЕДУРА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	28
2.1 Характеристика вибірки	28
2.2 Характеристика методів дослідження	29
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ З РІЗНИМ РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ	32
3.1 Особливості професійної самореалізації у ІТ-фахівців	32
3.2 Особливості сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації	35
3.3 Особливості сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації	46
3.4 Порівняльний аналіз особливостей сприйняття організаційної культури фахівцями ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації	57
ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	69
ДОДАТКИ	74

ВСТУП

На сьогоднішній день в Україні все більше значення набуває становлення організаційної культури на підприємствах, як однієї з головних умов ефективної праці. Особливо, це стосується ІТ-компаній, в яких питання психологічного здоров'я та професійного розвитку працівників є пріоритетом.

Організаційна культура, як чинник ефективності діяльності організації є предметом вивчення в багатьох дослідженнях. Зокрема вивченням цього питання займалися такі вчені як Е. Шейн, У. Оучі, Ч. Хенді, Л. Карамушка, Е. А. Гулянська, В. А. Співак, Т. Максименко та інші. В останні роки вчені зосередили свої увагу на таких теоретичних і практичних аспектах організаційної культури: оцінка і управління організаційною культурою (К. Камерон, Р. Куїнн), оцінка впливу національних особливостей на організаційну культуру та управління полікультурними організаціями (Ч. Хамптед-Тернер), вплив організаційної культури на ефективність діяльності підприємства (Д. Денісон), взаємозв'язок між ефективністю дії персоналу та внутрішніми та зовнішніми змінами в організації (В. Сате, Т. Парсонса), зв'язок між організаційною культурою та успіхом організації (О.С. Виханський, А.І. Наумов).

Однак, проблема взаємозв'язку організаційної культури та професійної самореалізації у фахівців ІТ-сфери на сьогоднішній день залишається не достатньо вивченою. У зв'язку з цим, дослідження особливостей сприйняття організаційної культури фахівцями ІТ-сфери є актуальним питанням сучасної організаційної психології.

Об'єкт дослідження: організаційна культура.

Предмет дослідження: сприйняття організаційної культури фахівцями ІТ-сфери.

Мета дослідження: виявити особливості сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми дослідження.
2. Визначити особливості сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації.
3. Визначити особливості сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації.
4. Здійснити порівняльний аналіз особливостей сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації.

Методи дослідження:

- 1) теоретичний аналіз наукової літератури;
- 2) тестування: Опитувальник залученості в роботу Р. Н. Канунго (адаптація Е.І.Кудрявцевої); Анкета з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майера (адаптація В.А. Чикіра); методика «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна (адаптація І.В. Андрєєвої); методика Е. А. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації».

3) методи математико-статистичної обробки даних: U-критерій Манна-Уїтні, критерій кутового перетворення Фішера, метод багатовимірної статистики – факторний аналіз (метод головних компонент, обертання Varimax).

В дослідженні взяли участь 60 осіб, які є фахівцями ІТ-сфери та працюють в ІТ-компаніях міста Харкова. За допомогою методика Е. А. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації», були сформовані дві групи досліджуваних: перша група – фахівці ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації (всього 32 осіб); друга група – фахівці ІТ-сфери з

низьким рівнем професійної самореалізації (всього 28 осіб).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ФАХІВЦІВ

1.1 Поняття організаційної культури та її функції

Вперше термін «корпоративна культура» було застосовано у XIX столітті німецьким фельдмаршалом та військовим теоретиком Х. Мольтке, який характеризував даним поняттям взаємовідносини у офіцерському середовищі [1, с. 45].

Пізніше, на початку XX століття, французький вчений А. Файоль, у своїх принципах адміністрування приділяв особливу увагу поняттю корпоративний дух, формулюючи значення якого А. Файоль казав: «Союз – це сила. А вона є результатом гармонії персоналу». М. Вебер вивчав організаційну культуру шляхом дослідження основ самоорганізації корпорацій, взаємозв'язку морально-етичних принципів і соціально-економічного благоустрою окремих корпоративних структур, а також розробив модель «раціональної організації вільної праці», що потребував від працівника строгої дисципліни, точності, відповідальності і стабільності [1, с. 45].

Першою спробою вивчення діяльності корпорації у культурному аспекті, зробила група американських учених на чолі з Е. Мейо ще на початку 30х років XX століття, при проведенні Хоторнського експерименту в компанії Western Elektrik, який мав на меті виявити вплив на продуктивність роботи працівників різноманітних факторів. Е. Мейо та його колега У.Уорнер розробили широку програму дослідження ставлення людей до праці, їхніх принципів та переконань, морального клімату в колективі і т. д., опитавши з цією метою близько 20 тисяч працівників. Висновки Е. Мейо щодо необхідності «осмисленого життя для індивідів у компанії», розвитку «почуття групової причетності» на основі загальних колективних цінностей

стали поштовхом для подальшого вивчення поведінки працівників з позиції культури їхньої організації [2, с.91].

Незважаючи на це, систематичне дослідження феномену організаційної культури в соціальній психології почалися з вісімдесятих років ХХ століття. Головною причиною інтересу до феномену організаційної культури, стала потреба у виявленні додаткових можливостей підвищення ефективності діяльності ділових організацій, що знаходяться в умовах жорсткої конкуренції [3, с.87].

На початку 80-х років ХХ ст., у теорії управління вперше почали використовувати концепцію корпоративної культури. Масштабні дослідження корпоративної культури у цей період відбувалися у США, з метою вивчення особливостей діяльності американських корпорацій. Специфіка полягала в тому, що основу вивчення становила культура кожного з підрозділів корпорацій, які переважно знаходилися в різних географічних регіонах. Саме тому, корпоративна культура розглядалася з позиції культури саме корпорацій [2, с.92].

У ХХІ століття наукові пошуки в цьому напрямі посилилися, що пояснюється пошуком засобів активізації ролі людського капіталу, забезпечення економічного та інноваційного розвитку підприємств [2, с.92].

Слід зазначити що на сьогоднішній день співвідношення понять організаційна культура та корпоративна культура є дискусійним питанням.

Деякі вчені вважають, що ці поняття рівнозначні, інші розглядають як пересічні, а також існує думка, що вони перебувають у відношенні підпорядкування.

Більшість іноземних дослідників, дотримуються позиції тотожності досліджуваних нами понять та схильні ставитися до понять "organizational culture" і "corporate culture" як синонімічних[4, с. 64].

Так, Е. А. Гулянська вважає, що «організаційна культура» і «корпоративна культура» є понятійно ідентичними одиницями [4, с. 64].

С.С. Фролов використовує поняття «культура організації» і визначає її, як сукупність ідей, корпоративних цінностей і норм поведінки, властивих тільки даній організації, і які формуються в ході спільної діяльності для досягнення загальних цілей. Автор говорить про те, що поняття «корпоративна культура» і «організаційна культура» є тотожними, і їх слід розглядати як особливу субкультуру, тобто культуру, що залежить від домінуючої культури і яка не суперечить їй [5, с.1132].

Ряд дослідників вважає, що одне з розглянутих понять є частиною іншого. Так, В. А. Співак вважає, що «корпоративна культура і культура організації співвідносяться як загальне, універсальне, всеосяжне (організаційна культура) і найбільш яскраво представлене, розвинене, приватна (корпоративна культура)» [6, с. 8].

На думку А. І. Пригожина, корпоративна культура являє собою розвинену організаційну культуру. [4, с. 64].

Також, можна виділити наступні такі точки зору: корпоративна культура розглядається як культура певної сфери професійної діяльності, в той час, як організаційна культура відзначається властивою певної організації; корпоративна культура і організаційна культура розглядаються і як нерівнозначні поняття, які можуть як мати, так і не мати точок перетину [4, с. 65].

Згідно з Е. Шейном, організаційна культура є зразком основних припущень, які дана група вигадала, відкрила або розробила, у процесі того, коли навчалась справлятися зі своїми проблемами зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції [7, с.121]

Незважаючи на наявність істотних відмінностей в дослідницьких трактуваннях зазначених понять, можна виділити ряд загальних, характерних для обох понять істотних ознак, а саме:

- форми в яких вони виражаються (переконання, вірування, цінності, відносини, стандарти взаємодії);

- види культур реалізуються в моделях поведінки, комунікації всіх членів організації, а також в її артефактах – які декретовані та упередметнені в об'єктах символічного характеру;
- культури поширюються на членів колективу організації та регулюють їх дії і взаємодії. [4, с. 67].

На підставі проведеного аналізу можна стверджувати, що поняття «корпоративна культура» і «організаційна культура» мають певну суму загальних сутнісних ознак, так як обидва поняття характеризують культуру, притаманну інституціональним об'єднанням, які мають однакові або схожі форми прояву та функції. Отже, ці поняття можуть розглядатися як взаємозамінні [4, с. 68].

Враховуючи наведене вище, під організаційною (корпоративною) культурою пропонується розуміти систему матеріальних і духовних цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також дієвих принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склалися на підприємстві під впливом місії, філософії існування та життєвого циклу організації. Також, проявів, що взаємодіють між собою, властивих даній компанії, таких, що відображають її індивідуальність і сприйняття себе і інших у соціальному і речовинному середовищі, що виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і навколишнього середовища . Так само, сукупність моделей поведінки, які придбані організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, які показали свою ефективність і поділяються більшістю членів організації [2, с.94], [8, с.96], [9, с. 714].

Дослідники підкреслюють двоїстий характер організаційної культури, оскільки, з одного боку, на культуру корпорації впливають пануючі в суспільстві ідеї і цінності, видатні політичні лідери, прийняті норми, стандарти і правила; з іншого - вона сама формує систему корпоративних цінностей. В основі організаційної культури лежить філософія підприємства, яка розробляється в рамках загальноприйнятих законів і положень, таких,

наприклад, як Декларація прав людини, релігійні доктрини, конституція, цивільний кодекс, закони про працю, колективного договору, статут підприємства [10, с.106].

Значення корпоративної культури для розвитку організації проявляється в тому, що вона [11]:

- є джерелом стабільності в організації, оскільки розвиває в співробітників організації почуття ідентичності та соціального захисту;
- сприяє ефективному розвитку організації і націлює на виконання її місії;
- стимулює ріст самосвідомості кожного працівника і, відповідно, високу відповідальність;
- допомагає новим працівникам швидше адаптуватися до умов діяльності організації;
- є сильним мотиваційним рушієм, здатним скерувати працівників організації на високі показники ділової активності;
- впливає на розвиток інтелектуального потенціалу підприємства.

Основою корпоративної культури є цінності. Соціальні, моральні і культурні цінності створюють в єдності корпоративну культуру суспільства загалом й окремих організацій зокрема. На їх основі виробляються норми і форми поведінки людини, та саме вони формують модель поведінки і спілкування в організації, внутрішньо-організаційні норми і соціальні ролі [2, с.94].

Норми – узагальнені правила, що керують поведінкою працівників і приводять їх до досягнення цілей організації. Ролі визначають внесок кожного у спільну діяльність, залежно від позиції (формальної або неформальної), яку займає в організації, а також взаємні очікування і взаємний контроль працівників [2 с.94].

Змістовний аспект організаційної культури прослідковується через її рівні.

Перший рівень – видимий, базисний, отримав назву «артефакти культури». Він формує основу моделей поведінки людського фактору в колективі, його відношення до реалізації виробничих процесів. Артефакти проявляються в результатах і продуктах діяльності, стилі представників групи, ритуалах, церемоніях, міфах і історіях, пов'язаних з організацією, а також спостерігається в поведінці групи і організаційних процесах. Важливою рисою даного рівня є те, що його досить просто спостерігати, але не завжди просто інтерпретувати. Існує певна закономірність між наявністю артефактів та міццю компанії: чим частіше історія компанії фіксується в артефактах, тим потужніше її організаційна культура [12, с. 161-162], [2, с.95], [10, с. 111-113].

Другий рівень – невидимий, змістовний, який характеризує результат роботи людського фактору, з урахуванням здобутків першого рівня та відображає їхні цінності, що культивуються у процесі роботи. Під цінностями, в даному випадку мається на увазі, особистісно значуще суб'єктивне відображення всього внутрішнього і зовнішнього світу людини, в тому числі його потреб. Для людини ціннісним є все те, що значимо або пов'язане з його бажаннями і користю: це можуть бути інші люди і їх думки, предмети навколишнього середовища, положення і внутрішні стани людини (незалежність, можливості для самореалізації, відчуття власної значущості, переваги, вірність обіцянкам, чесність, трудові досягнення). При цьому, цінності поділяються на декларативні, або формальні (вони оголошуються офіційно, але не підтримуються співробітниками), і реальні (безпосередньо детермінують поведінку людей). Рівень проголошуваних цінностей повинен поділитися якщо не всіма членами організації, то переважною більшістю. В іншому випадку цінності стають простою формальністю, яка має місце бути, але зовсім не працює на кінцевий результат. [12, с. 161-162], [2, с.95], [10, с. 111-113].

Третій рівень – невидимий, глибинний. Перехід від проголошуваних цінностей до їх добровільного поділу дозволяє перейти на третій рівень -

рівень базових уявлень. Саме базові уявлення є тією невидимою частиною айсберга, на яку спрямована більша частина роботи з розвитку корпоративної культури. Базові уявлення, згідно з концепцією Е. Шейна, можуть показатися співробітникам настільки очевидними, що варіювання поведінки в рамках конкретної організації зводиться до мінімуму. Фактично, базові уявлення створюють цінності і просувають їх, а також лежать в основі зовнішніх проявів [12, с. 161-162], [2, с.95], [10, с. 111-113].

Для більш детального розуміння корпоративної культури, можна виділити наступні складники структури корпоративної культури організації [13, с. 242]:

1. Світогляд – уявлення про навколишній світ, природу людини і суспільства, що скеровують поведінку членів організації і визначають характер їхніх відносин з іншими працівниками, клієнтами, конкурентами тощо.

2. Організаційні цінності, тобто предмети і явища організаційного життя, є важливі і значимі для духовного життя працівників. Цінності є сполучною ланкою між культурою організації і духовним світом особистості, між організаційним і індивідуальним буттям.

3. Стили поведінки, що характеризують працівників конкретної організації, зокрема специфічні ритуали і церемонії, мова, яку використовують при спілкуванні, а також символи, що мають особливий зміст саме для членів цієї організації.

4. Норми – сукупність формальних і неформальних вимог, пропонованих організацією стосовно своїх співробітників. Вони можуть бути універсальні і приватні, імперативні і спрямовані на збереження і розвиток структури і функцій організації.

5. Психологічний клімат – відносно стійка духовна атмосфера, що визначає відношення членів колективу один до одного і до праці.

Також прийнято розрізняти п'ять основних компонентів корпоративної культури [14, с.569-570]:

1. Корпоративний стиль. Являє собою сукупність елементів, що відрізняють окремо взятую компанію від інших їй подібних.

2. Система комунікацій. Це поняття включає весь регламент комунікативного простору підприємства.

3. Стиль і система лідерства. Зазначена частина являє собою неофіційну складову корпоративної культури. Проте, важко її переоцінити, оскільки всі інші компоненти, по суті, концентруються навколо нього.

4. Регламент вирішення конфліктних ситуацій. Це потрібно для того щоб вирішення конфліктних питань, вирішувалися не поступово, та для збереження контролю над ситуацією.

5. Ієрархічна структура. Чітка система розподілу відповідальності і рівнів підпорядкованості у багато разів підвищує продуктивність праці.

На сьогоднішній день існує велика кількість класифікацій організаційної культури, так Ч. Хенді стверджує, про існування чотирьох різновидів організаційної культури: культура влади, культура ролей, культура завдань, і культура людини [15, с.5]. Г. Харрісона розрізняє чотири типи організацій з корпоративною культурою, що орієнтуються на ролі, на завданні, на людину і на владу. Т. Парсон розробив модель AGIL, яка базується на специфікації певних функцій: адаптація, досягнення цілей, інтеграція і легітимність. Е. Шейн виділяє шість процесів, що забезпечують внутрішню інтеграцію членів колективу: формулювання концептуальних понять і мову; визначення критеріїв для нових членів; розподіл владних і службових повноважень; розробка норм відносин; визначення та розподіл заохочень і покарань; створення атмосфери відкритості і взаємної довіри [16, с.64].

Розглянемо детальніше деякі класифікацій.

А. Вілдавській, створюючи в 1987 р культурну теорію, виділив наступні критеріальних ознаки: силу кордонів групи, кількість і різноманітність приписів для дії. На підставі цих ознак він позначив чотири види культур [17, с.141]:

1. Апатична - зв'язки слабкі, існує безліч приписів, відсутня консенсусу і/або влада для здійснення змін, організаційна культура має тенденцію до фаталізму.

2. Змагальна або індивідуалістична - зв'язки слабкі, невелика кількість приписів, панує конкуренція, особливу увагу слід приділяти мотивації окремих співробітників або груп. Це переважаюча культура.

3. Ієрархічна або колективістка - зв'язки міцні, існує безліч приписів, чітка структура комунікацій і команд. Реформи та інновації вимагають спеціальної підготовки і зміни діючих правил.

4. Егалітарна - зв'язки міцні, існує безліч приписів, співробітники довіряють один одному і переслідують однакові цілі. Лідер виконує роль комунікатора, об'єднуючи діючих осіб і сприяючи у проведенні реформ.

Згідно з типології організаційної культури К. Камерон та Р. Куїнн розрізняють такі типи культур [12, с.162-163]:

1. Кланова культура - орієнтація на сприятливі відносини. Основними вимогами до співробітників виступають згуртованість і колективізм.

2. Ієрархічна культура - орієнтація на стабільність і передбачуваність. Вимоги до персоналу - дотримання встановлених правил і процедур.

3. Адхократична культура - орієнтація на інновації, мінливість, творчість. Основні вимоги до персоналу - професійний розвиток та креативність.

4. Ринкова культура - орієнтація на високі результати і перемогу в конкуренції. Головні вимоги до співробітників - орієнтація на досягнення, конкурентоспроможність, активність.

У кожній організації можна зустріти всі чотири типи, однак, один з них буде домінувати.

Залежно від особливостей корпоративної культури, її цілей і впливу параметрів зовнішнього середовища може змінюватися пріоритетність і значимість окремих функцій.

Головна функція корпоративної культури – формування у працівників підприємства почуття ідентичності, відчуття колективного «ми», а також забезпечення гармонізації організаційних та індивідуальних інтересів. Крім того, функціями організаційної культури є [9, с. 715]:

- ціннісноутворююча – формування у працівників поглядів і розуміння цінностей, прийнятих в організації. Корпоративна культура впливає на світогляд працівника;

- нормативно-регулююча – задає регулюючі норми поведінки працівників, роблячи їх поведінку передбачуваною і керованою;

- пізнавальна – можливість реалізації у працівників в рамках корпоративної культури особистісних мотивів, таких як: прагнення до пізнання, бажання пізнати себе і визначити своє місце в колективі;

- комунікаційна – встановлення і використання ефективних комунікаційних потоків, які забезпечують взаєморозуміння та взаємодію в аналізі будь-якого виду інформації;

- мотивуюча – стимул до підвищення продуктивності, виникнення бажання діяти в інтересах організації;

- стабілізаційна – розвиток системи соціальної стабільності в організації, досягнення загальної згоди за допомогою об'єднуючих дій основних елементів культури, збільшення згуртованості колективу;

- інноваційна – сприяє виживанню організації в умовах конкурентної боротьби і допомагає зайняти їй передові позиції в економіці. В її основі лежить готовність до ризику і застосування інновацій.

Д. Б. Олянич виділяє такі функції: 1) охоронна; 2) інтегруюча; 3) регулююча; 4) замішування; 5) адаптивна; 6) освітня (розвиваюча); 7) функція управління якістю; окремо виділяють групу функцій організаційної культури, пов'язану з адаптацією організації до зовнішнього середовища. [10, с.110-111]

Всі ці функції мають цінність як для організації, так і для її членів, оскільки гармонізують внутрішні і зовнішні відносини організації і її контакти із зовнішнім оточенням. [10, с.110-111]

Наявність ефективної корпоративної культури має велике значення для організації. По-перше, культура надає працівникам корпоративної ідентичності, визначає внутрішньо групове уявлення про організацію, є важливим джерелом стабільності і наступності. Це створює у працівників почуття надійності організації, свого місця в ній та соціальної захищеності. По-друге, знання цінностей, норм і правил, які сформувалися в організації, допомагають новим працівникам правильно інтерпретувати події, що відбуваються в ній, і відповідно визначити свою поведінку. По-третє, культура більше, ніж щось інше, стимулює самосвідомість і високу відповідальність працівника, що виконує поставлені перед ним завдання. Механізми впливу корпоративної культури на діяльність організації полягають у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації, щодо якої, керуючись цінностями, оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки та спілкування [1, с.47].

1.2 Організаційна культура як чинник ефективності діяльності організації

Ефективність – це результативність процесу, операції, проекту, що визначаються як відношення ефекту, результату до витрат; евитратам, що обумовили й забезпечили його отримання. При цьому, основними ресурсами, використовуваними організацією, є: люди (людські ресурси), капітал, матеріали, технологія і інформація [18, с.2].

Використовуючи функціональний підхід, закордонні автори побудували декілька моделей, які пов'язують внутрішньо-організаційні зміни та зовнішньо-організаційні зміни з ефективністю дії персоналу й організації.

Серед таких моделей виділимо моделі В. Сате, Т. Парсонса, Куїна-Рорбаха та матрицю Г. Шварца і С. Девіса [11].

Вплив культури на ефективність організації визначається насамперед її відповідністю загальній стратегії організації. Виділяється чотири основних підходи до вирішення проблеми несумісності стратегії й культури в організації: перший – ігнорується культура, яка серйозно перешкоджає ефективному втіленню в життя обраної стратегії; другий – система управління підбудовується під існуючу в організації культуру; третій – робляться спроби змінити культуру таким чином, щоб вона підходила для обраної стратегії.; четвертий – змінюється стратегія з метою її підстроювання під існуючу культуру [1, с.46].

Організаційна культура впливає на ефективність діяльності підприємств двома шляхами, перший – культура й поведінка взаємно впливають один на одного, другий – культура впливає не стільки на те, що люди роблять, скільки на те, як вони це роблять [1, с.46].

Багато дослідників виявили позитивний зв'язок між корпоративною культурою та результатами діяльності. Д. Стюарт зазначив, що прибутковість – це мета будь-якої організації. Одне з найкращих місць, де можна почати процес вдосконалення, - це вивчення культури роботи організації. Він стверджує, що найсильнішим компонентом культури праці є переконанням і ставлення співробітників [19, с.26].

При формуванні корпоративної культури у ІТ-компаніях не можна ігнорувати зміни виробничих процесів в результаті їх цифровізації. Персонал з технологічної сфери досить мобільний і готовий до переїзду в зв'язку з новою роботою. Робота за комп'ютером може передбачати віддалене участь, при цьому змінюється швидкість прийняття рішень і змінюється культура прийняття управлінських рішень. В таких умовах, у багатьох працівників загострюються такі причини незадоволеності, як знеособленість, відчуття непотрібності, відсутність чітких критеріїв виміру результатів роботи, що знижує мотивацію і є причиною звільнення фахівців. Робота в команді та

відчуття працівником єднання з компанією і командою є важливою умовою успішного функціонування багатьох організацій [20, с. 61].

Слід зазначити, що встановлення організаційної культури включають як позитивні результати: вплив на поведінку, що відповідає організаційним цілям; згуртованість, покращена комунікація та проникнення духу, правил організації протягом усього членства; збільшення прибутку, оскільки співробітники та менеджери поділяють однаковий набір цінностей, переконань та норм; зменшення плинності працівників; підвищення самооцінки працівників [21, с.550].

Так, і негативні результати: норми поведінки, які можуть працювати проти організаційних цілей; групове мислення; стійкість до змін; комунікативні бар'єри; наростання прихильності до втраченої справи [21, с.550].

Д. Денісон розробив модель впливу, яка полягає у тому, що здійснює вплив на ефективність роботи чотирьох чинників організаційної культури корпорації, безпосередньо: залучення, узгодженості, адаптивності, місії [22, с.6].

Залучення працівників - це те, наскільки організація заохочує розширення можливостей, співпрацю на основі команди та індивідуальне навчання та розвиток; внутрішня узгодженість - це ступінь існування чіткого набору визнаних цінностей, згоди щодо цінностей та міжвідомчої координації, що випливає з цього загального та узгодженого набору цінностей; адаптованість представляє ступінь, в якій організація зосереджена на навчанні у своїх конкурентів та клієнтів, та сприяє гнучким та адаптивним реакціям, як на організаційному рівні, так і на рівні працівників; місія стосується того, наскільки організація має чітко сформульований стратегічний напрямок, який забезпечує контекст дій та цілей, на шляху яких можна відстежувати прогрес [23, с.341].

Згідно з теорією Д.Денісона, успішні організації мають усі ці культурні риси, та одночасно балансують з досягненням конкуруючих вимог, які

представляють ці цінності, є критичним для ефективності організації [23, с. 341].

Згідно з дослідженням Ч. Чанг , підвищення ефективності є значною проблемою для кожної організації [24, с.138].

На відміну від промислового виробництва, створення цифрових продуктів виглядає інакше. ІТ-фахівці створюють один продукт, який в майбутньому зможуть продати скільки завгодно раз, тому на передній план виходить якість продукту. Зростають вимоги до ІТ-фахівців, щоб якість була на висоті, необхідно докласти всіх зусиль для того, щоб створити максимально комфортні умови працівникам. Створюються унікальні робочі місця, де співробітники можуть побути наодинці, відпочити в будь-який час, або позайматися своїми справами. Головним стає результат, і сувора дисципліна, як часто відходить на другий план. Однак, створення комфорту вимагає відповідних витрат, а, отже, і їх відшкодування [20, с. 62].

Тому, витрати на робочу силу безпосередньо впливають на доходи та результати діяльності організації в цілому. Надання певних цінностей працівникам, заохочує їх до організаційних цілей та підвищує ефективність та рівень мотивації. З цією метою, підприємства інвестують у добробут працівників, щоб створити прийнятне та ефективне робоче середовище. Корпоративне навчання, також є джерелами, що покращують роботу в команді та заохочують нові ідеї. Усвідомлення позитивної поведінки та використання мотиваційних слів створює гарне враження, і співробітники відчують, що їх цінують, таким чином, це підвищує їхню впевненість. Крім того, система винагород також має гарний вплив, бо працівники відчують, що їх зусилля ціняться [24, с. 138].

Розглянемо, які основні типи організаційної культури впливають на організаційну ефективність [25, с. 72].

1. В організаціях з культурою влади, особливу роль відіграє фігура лідера. Його особисті якості та здібності визначають політику фірми, його думка є вирішальним фактором в просуванні співробітників по ієрархічних

сходах, його вміння управляти стає запорукою ефективності діяльності. Джерелом влади стають ресурси, розподілом яких займається керівник. Така організація з жорсткою ієрархічною структурою управління характеризується швидкою реакцією на зміну ситуації, оперативністю в прийнятті рішень і їх виконання.

2. В організаціях з рольовою культурою суворий функціональний розподіл ролей та спеціалізація співробітників, що діє на основі системи регламентованих правил, процедур і стандартів, дозволяє ефективно функціонувати в стабільній навколишньому середовищу, за умови налагодженої координації дій співробітників різних рівнів управління. Основним джерелом влади є не особисті якості, а положення, займане в ієрархічній структурі.

3. Культура завдання в першу чергу орієнтує фірму на вирішення завдань і реалізацію проектів. Високий професіоналізм співробітників і їх ефективна кооперація в значною мірою визначають успішність функціонування. Влада часто концентрується в руках тих, хто на поточний момент є експертом у провідній галузі діяльності, володіє максимальною кількістю інформації.

4. У компаніях, де учасники об'єднуються в організацію для досягнення своїх особистих цілей, розвивається культура особистості. Влада ґрунтується на близькості до ресурсів, професіоналізмі і здатності домовлятися. Ефективність роботи, досягається за умови вміння співробітників кооперуватися для вирішення своїх завдань. Влада і контроль носять координуючий характер.

Існують різні підходи (моделі) до виділення набору змінних, за допомогою яких простежується вплив культури на організацію. Так, наприклад, модель В. Сате розглядає вплив культури на організаційну ефективність через сім процесів, а саме [25, с.72-73]:

1. Кооперація, як зразок поведінки в організації завжди ефективніше, ніж робота окремих виконавців та підрозділів.

2. Ухвалення рішення з точки зору закону необхідної різноманітності буде більш ефективним, якщо в ухваленні рішення беруть участь не тільки керівники, а й виконавці, т. е. якщо воно буде носити колективний характер;

3. Контроль - це процес, який забезпечує досягнення мети організації. Він може бути жорстким, постійним і гнітючим. А може бути побудований на довірі та повазі до виконавця, носити епізодичний, непомітний характер і тому бути більш ефективним;

4. Комунікації - це складний процес обміну інформацією, вбудований в усі види управлінської діяльності. Тому, комунікації називають сполучною ланкою, яка має величезне значення для успіху організацій;

5. Посвячення організації. Сильна культура робить сильними почуття особистості до організації. Прояв цього процесу проглядається в наступних фактах: низька плинність кадрів; участь в гуртках якості; понаднормові роботи; неповне використання термінів відпусток; придбання товарів тільки своєї фірми; спільне проведення дозвілля і т. п.;

6. Сприйняття організаційного середовища, впливає на ступінь задоволеності роботою;

7. Культура забезпечує виправдану поведінку. В організаціях, де цінується ризик, співробітник йде на нього, знаючи, що в разі невдачі він не буде покарано, і що з невдач будуть витягнуті уроки на майбутнє.

Від того, як протікають ці процеси, залежить ефективність функціонування організації [25, с.72-73].

Організація, яка розвиває і підтримує сприятливу організаційну культуру, надає наступні переваги своїм співробітникам : взаємна довіра і атмосфера співпраці; високий рівень, ефективний процес прийняття рішень; вплив відкритої комунікації; сильне почуття ідентичності спільноти; допомога в зіставленні поведінки співробітників з результатами роботи; збільшення вартості бренду [22,с.8].

Ще однією складовою, що впливає на ефективність, є задоволення трудовою діяльністю, про що йдеться в роботах Т.Б. Іванової та

Е.А. Журавльової. Ставлення працівника до своїх обов'язків безпосередньо залежить від умов праці та від того, як організовано робоче місце. Велику роль відіграє система матеріального і нематеріального стимулювання, а також режим праці і відпочинку. Благополучні взаємини в колективі будуть додатково мотивувати працівника, а почуття власної значущості позитивно позначиться на відповідальності і дисципліні. Ці показники трудової діяльності є частиною організаційної культури [26, с.123-124].

Формування «правильної» мотивації - невід'ємний пункт в підвищенні продуктивності праці. Слід комбінувати матеріальні і нематеріальні заохочення працівників, дотримуючись індивідуальний підхід до кожного і коректно оцінювати внесок працівника в загальну справу. Значимість організаційної культури полягає ще і в тому, що вона безпосередньо впливає на мотивацію співробітників. Кожному працівнику властиво шукати реалізацію своїх можливостей всередині будь-якої соціальної групи, членом якої він є. У тому випадку, коли інтереси групи і індивідуума збігаються, виникає групова згуртованість [26, с.123-124].

Це об'єднує співробітників сильніше будь-яких великих правил і створює надійну основу для зростання мотивації до праці в цій групі [26, с.123-124].

Культура не є статичною, не формалізованою, її не можна сформувати раз і назавжди, кожна нова людина, яка приходить в організацію, привносить з собою нові цінності і норми, які не можуть не вплинути на поведінку інших співробітників організації. Через трансформаційні зміни на ринку, у зовнішньому середовищі, будь-які вчинки керівництва також впливають на певні елементи існуючої культури. В ІТ-компаніях ці зміни відбуваються з ще більшою швидкістю. Необхідно відстежувати їх вплив на культуру, і свідомо ними управляти для того, щоб підходити ближче до поставленої мети. Перевагу отримують ті організації, які не чекають виникнення незворотних негативних тенденцій, а поступово змінюють і оптимізують

окремі функції і підрозділи, перетворюючи зміни в безперервний процес розвитку [20, с. 62].

Таким чином, організаційна культура впливає на продуктивність праці робітників за рахунок формування системи цінностей і принципів, сприятливого соціально-психологічного клімату, налагоджених взаємозв'язків з керівництвом, і за рахунок сприйняття культурних норм, прийнятих для конкретного трудового середовища. Вплив організаційної культури на ефективність діяльності компанії обумовлено такими інструментами, як культура реалізації трудового процесу, культура процесу адаптації, нематеріальні заохочення співробітників та ін. Від того, наскільки правильно вибудовано управління організаційної культурою вищим керівництвом і кадровим і службами організації, залежить задоволеність працею працівників і, як наслідок, ефективність і продуктивність праці [26, с.123-124].

1.3 Роль організаційної культури в професійній самореалізації фахівців

Вивченню сутності феномена професійної самореалізації особистості сприяли дослідження вчених, які працюють в галузі управління персоналом (Р. Кричевський, Т. Базаров, Т. Шульц, Г. Беккер, М. Мескон, Ф. Хедоури, О. Виханський, А. Наумов, А. Столяренко, А. Урбанович та ін.); професійного відбору (І. Логінова, Л. Собчик); організаційної психології (А.Занковського), мотивації діяльності (Г. Герцберг, В. Леонт'єв, Є. Ільїн), самоактуалізації і самореалізації особистості (А. Маслоу, Г. Олпорт, А. Абульханова-Славська, А. Асмолов, Л. Коростильова) [27, с.160].

Під поняттям «професійна самореалізація» розуміється соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі отримання кваліфікації спеціаліста в період первинного професійного становлення (навчання у вищій школі) та вдосконалення фахового зростання в процесі

виконання професійних ролей і обов'язків, що є невід'ємним атрибутом розкриття і здійснення особистісного професійного потенціалу [28].

Професійна реалізація особистості на її життєвому шляху передбачає такі основні етапи: професійне самовизначення, професійне становлення в обраній сфері діяльності, фахове зростання і розвиток компетенції [28].

Професійна самореалізація має такі якісні характеристики [29, с.240-241]:

1) самостійність, яка відображає здатність особистості до вибору цілей, планування, рефлексії, регуляції своєї діяльності;

2) свобода вибору, дій, рішень, що репрезентує здатність особистості до автономної поведінки та між суб'єктної взаємодії, до саморегуляції;

3) творчість, яка демонструє розвинутих та здатності до концентрації творчих зусиль, креативність, незалежність у судженнях у поєднанні з відповідальністю за результати власної діяльності.

Аналіз запропонованих якісних характеристик професійної самореалізації показав, що їх тісний взаємний зв'язок та залежність від особистісної самореалізації, адже самостійність, свобода вибору, креативність особистості у професійній діяльності відображають перш за все рівень сформованості та потенційні можливості для подальшого розвитку особистості в цілому. На цій підставі можна дати характеристику рівнів особистісної та професійної самореалізації [29, с.240-241].

Низький рівень професійної самореалізації характеризується відсутністю прагнення до виявлення і розкриття свого потенціалу; здатністю реалізувати лише ті якості, які яскраво виражені, не прикладаючи вольових зусиль; недостатньою активністю та низьким рівнем усвідомленості життєвої позиції, низьким рівнем самоусвідомлення, саморефлексії, саморегуляції, заниженістю рівня домагань [29, с.240-241].

На середньому рівні професійної самореалізації потреби і мотиви виявлення й розкриття можливостей та здібностей носять ситуативний характер, залежать від оцінки оточуючих; особистість здатна ставити перед

собою цілі і прикладати вольові зусилля для їх досягнення, здатна до рефлексії, проте наявні труднощі у саморегуляції діяльності, коливання самооцінки, само ставлення [29, с.240-241].

На високому рівні професійної самореалізації наявне стійке прагнення до виявлення й розкриття сутнісних сил і можливостей, активність, виявлення волі та наполегливості у досягненні поставлених цілей, здатність до саморефлексії, саморегуляції, стійкість та адекватність самооцінки, свобода, відповідальність та самостійність у виборі діяльності для реалізації можливостей [29, с.240-241].

Вчені, що досліджують саморозвиток особистості з позиції управління персоналом, розглядають особистість як частину людських ресурсів організації. Саморозвиток не є особистою справою окремого співробітника, здійснюваним стихійно для організації. Він представляє великий інтерес для організації і може бути керованим. Завдяки саморозвитку персоналу (в тому числі самонавчання, самовдосконалення і. т. д.) підвищується соціальний капітал і конкурентно здатність організації [30, с.299].

Організаційна культура є одним з найбільш важливих і потужних інструментів в управлінні саморозвитком персоналу [30, с.300].

Проведений аналіз літератури дозволив нам виділити дві групи організаційних умов, які сприяють продуктивній самореалізації особистості.

Перша група умов висуває вимоги до особистісних характеристик суб'єкта професійної самореалізації та його діяльності: усвідомлення особистої значущості праці, наявність відповідних компетенцій і бажання розвиватися в даній професійній сфері, самостійність, само ефективності і гнучкість у професійній діяльності, творчий підхід до справи, креативність і незалежність в судженнях, прагнення до вдосконалення діяльності, здатність до рефлексії, відповідальність за результати своєї праці [31, с.60].

Друга група включає зовнішні по відношенню до суб'єкта професійної самореалізації умови: створення гнучкої системи стимулювання праці, розвиток техніки і технології, що відповідає сучасним потребам економіки,

становлення корпоративних відносин в колективі, позиціонування заслуг працівника, його досягнень, забезпечення кар'єрного зростання, надання можливості вільного вибору дій і рішень [31, с.60].

Самоефективність, має вплив на вид діяльності який обирає людина, уникаючи завдань, визнаних занадто складними чи неможливими, та охоплюючи діяльність, яку вважають керованою [24, с.137-138]

Передбачається, що люди з високою самоефективністю краще використовують ресурси для вирішення складних завдань. Дослідники виявили, що люди з високим рівнем самоефективності краще вирішують складні ситуації, ніж люди з низьким рівнем самоефективності. Переконання щодо самоефективності передвісників досягнення, що було задокументовано в таких сферах, як промисловість, військова сфера та освіта [24, с.137-138].

Ефективність праці співробітників - це основне поняття в рамках психології праці та організації [24, с.137-138].

Дослідження К.Р.Мерфі та Л.П. Кроєра визначає ефективність роботи працівника як функцію виконання особою конкретних завдань, що включають стандартні посадові інструкції, і заявляє, що на це впливають також такі змінні, як підтримка хороших міжособистісних відносин, прогули та поведінка, яка не відповідає вимогам. зловживання речовинами та інша поведінка, що збільшує небезпеку на робочому місці [24, с.137-138]

Т. М. Амабайл відзначала важливість і значення креативності для розвитку організації, інновацій та зростання ринку [24, с.137-138].

Дослідники, які оцінювали зв'язок між організаційною культурою та результатами роботи працівників, були більш обережними. Дослідження Г. Г. Гордона и Н. Дітомасо показало, що існує зв'язок між організаційною культурою та ефективністю роботи працівників. Зокрема, вони зазначають, що культура залишатиметься пов'язаною з вищими показниками лише в тому випадку, якщо культура зможе адаптуватися до змін умов навколишнього середовища [24, с.137-138].

Основними напрямками детермінації саморозвитку персоналу, як частини професійної самореалізації за допомогою організаційної культури являються [30, с.307]:

- формування провідних цінностей, норм і типу культури організації, а також створення рольових моделей, традицій і ритуалів, що включають саморозвиток як свого основного компонента;

- оцінка розриву між сформованою організаційною культурою, програмними цілями і з саморозвитку персоналу, а також дії по зміцненню культурних цінностей та організаційних норм, що сприяють саморозвитку персоналу, усуненню або нейтралізації тих з них, які суперечать саморозвитку співробітників;

- формування культури, мотивуючої працівників на саморозвиток і представляє його в якості однієї з основних організаційних цінностей, які поділяються всім колективом і закріплюються організаційними нормами;

- розробка та впровадження організаційної культури або частини її цінностей і установок, що впливають на саморозвиток компетенції персоналу, необхідних для досягнення стратегічних цілей організації [30, с.299].

Висновки до Розділу 1:

Організаційна культура є одним з головних чинників професійної ефективності та самореалізації персоналу. Це відбувається завдяки формуванню ідентичності, яка, з одного боку, є джерелом стабільності організації і положення в ній працівника, а з іншого боку – стимулом до дій, спрямованих на розвиток та зростання працівника всередині цієї організації, одночасно формуючи почуття соціальної захищеності. Це безпосередньо стосується ІТ-компаній, як однієї зі сфер з найбільш розвиненою організаційною культурою в Україні, де професійне становлення ІТ-фахівців є частиною організаційної культури. Професійна самореалізація працівників є як фактором ефективності організаційної культури компанії, так і її наслідком.

РОЗДІЛ 2. ПРОЦЕДУРА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Характеристика вибірки

В дослідженні взяли участь 60 осіб, які є фахівцями ІТ-сфери та працюють в ІТ-компаніях міста Харкова.

На підготовчому етапі було проведено аналіз вітчизняної та зарубіжної наукової літератури з проблеми дослідження, визначені актуальність, об'єкт, предмет, мета та завдання дослідження, сформовано план дослідження, підібраний відповідний психодіагностичний інструментарій. Підготовлено стимульний матеріал для проведення дослідження.

Під час основного етапу було здійснено тестування (березень 2020 р. – травень 2020 р.), збір, обробка та аналіз отриманих даних. Учасникам дослідження було запропоновано заповнити бланки наступних методик: анкета з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майера, психодіагностична методика «Тип і рівень професійної самореалізації» О.О. Гаврілової, опитувальник залученості в роботу Р.Н. Канунго, опитувальник «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна. Детальніший опис методик наведено в підрозділі 2.2. Час дослідження респондентів склав від 30 до 40 хвилин.

Згідно мети та завдань дослідження та на підставі результатів, отриманих за методикою «Тип і рівень професійної самореалізації» О.О. Гаврілової нами було сформовано дві групи досліджуваних.

До першої групи увійшли фахівці ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації (всього 32 осіб).

Другу групу склали фахівці ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації (всього 28 осіб).

На підставі отриманих даних був здійснений кількісний та якісний аналіз результатів дослідження, які наведено в Розділі 3.

2.2 Характеристика методів дослідження

З метою дослідження показника залученості працівників був використаний *опитувальник залученості в роботу Р. Н. Канунго* адаптація Е.І.Кудрявцевої, він дозволяє виявити ступінь, в якій індивід психологічно ідентифікує себе зі своєю роботою. Опитувальник складається з 10 висловлювань, на які можна відповісти одним з семи варіантів відповідей для цього використовується семибальний формат вибору відповідей від 1 – зовсім не згоден до 7 – зовсім згоден. Показник залученості розраховується шляхом усереднення відповідей на пункти опитувальника, відповіді на 2-й і 7-й пункти перед обробкою переводяться в зворотні.

До переваг цієї методики відноситься невеликий обсяг питань, та швидка та проста обробка результатів. Недоліком є відсутність чіткого визначення рівнів залученості. Бланк методики наведений у Додатку А.

Для більш детального дослідження відношення працівників до своєї компанії була використана *анкета з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майєра* адаптація В.А. Чикіра Дана анкета складається з 83 тверджень та чотирьох варіантів відповіді, з яких учаснику дослідження потрібно вибрати один. Для аналізу результатів проводиться частотна обробка отриманих даних, яка не потребує спеціального ключа.

Перевагою цієї методики є те, що вона виявляє, як об'єктивні, так і суб'єктивні характеристики праці, та може служити для оцінки психологічного клімату організації. Бланк методики наведений у Додатку Б.

Але однієї цієї методики було не достатньо для всебічного вивчення організаційної культури. Саме тому нами була використана *методика «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна* (адаптація російською мовою І.В. Андрєєвої), яка відноситься до опитувальників. Методика включає 6 питань в кожному з яких є 4 варіанта відповіді між

якими потрібно розподілити 100 бальну оцінку спочатку у колонці «Тепер», а потім «Переважно». Кожне з варіантів відповіді відповідає одному з видів організаційної культури таких, як:

1. Кланова культура (А) - орієнтація на сприятливі відносини;
2. Ієрархічна культура (В) - орієнтація на стабільність і передбачуваність;
3. Адхократична культура (С) - орієнтація на інновації, мінливість, творчість;
4. Ринкова культура (D) - орієнтація на високі результати і перемогу в конкуренції.

Обробка результатів дослідження відбувається таким чином: Знаходиться середнє значення показників А, В, С, D за стовпець «Тепер» і будується профіль організаційної культури, потім теж саме робиться для графі «Переважно». Після чого, проводиться змістовний аналіз профіля організаційної культури. Бланк методики наведений у Додатку В.

Для виявлення рівня професійної самореалізації була використана *методика Е. А. Гаврилової «Тип і рівень професійної самореалізації»*. Дана методика відноситься до опитувальників, містить в собі 51 твердження, на кожне з яких можна вибрати один варіант відповіді. Після цього підсумовуються бали за кожну відповідь та сума балів співвідносяться з одним з рівнів професійної самореалізації, а саме:

– от 0 до 25 балів - примітивно-виконавський рівень, характеризується слабо вираженою рефлексією, малоактивною та мало усвідомлюваною професійною позицію ;

– от 26 до 51 балів індивідуально-виконавський рівень, характерно утруднення прийняття рішень, професійні проблеми пов'язані з переважання «сильних» обставин над «слабкою» особистістю;

– от 52 до 77 балів рівень реалізації ролей і норм в організації, професійна діяльність має відтінок повинності, професійна самореалізація набуває характер ідентифікації с групою;

– от 78 до 102 балів рівень сенсожиттєвой і ціннісної реалізації, вищий рівень професійної самореалізації, професійна діяльність відбувається завдяки усвідомленим цінностям та сенсожиттєвим орієнтаціям.

Також, за допомогою цієї методик можна з'ясувати переважаючий компонент професійної самореалізації особистості (цільовий, ресурсний або феноменологічний компонент).

Перевага цієї методики в тому, що вона дає багато інформації про стан професійної самореалізації особистості, а також легка в використанні.

Серед недоліків цієї методики можна виділити те, що вона достатньо тривала, що може заважати її використанню в умовах діагностики на підприємствах. Бланк методики наведений у Додатку Г.

Методи математико-статистичної обробки даних. Нами була використана програма SPSS (Statistical Package for Social Science), версія 17.0, та такі методи математичної статистики: методи перевірки достовірності відмінностей незв'язаних вибірок (U_p - метод кутового перетворення Фішера), критерій U – Манна-Уїтні, а також метод багатовимірної статистики - факторний аналіз.

РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ З РІЗНИМ РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

3.1 Особливості професійної самореалізації у ІТ-фахівців

На основі результатів методики «Тип і рівень професійної самореалізації» Е. А. Гаврилової нами було виявлено рівень, тип та компоненти професійної самореалізації фахівців ІТ-сфери.

На рисунку 3.1 представленні результати дослідження рівня професійної самореалізації.

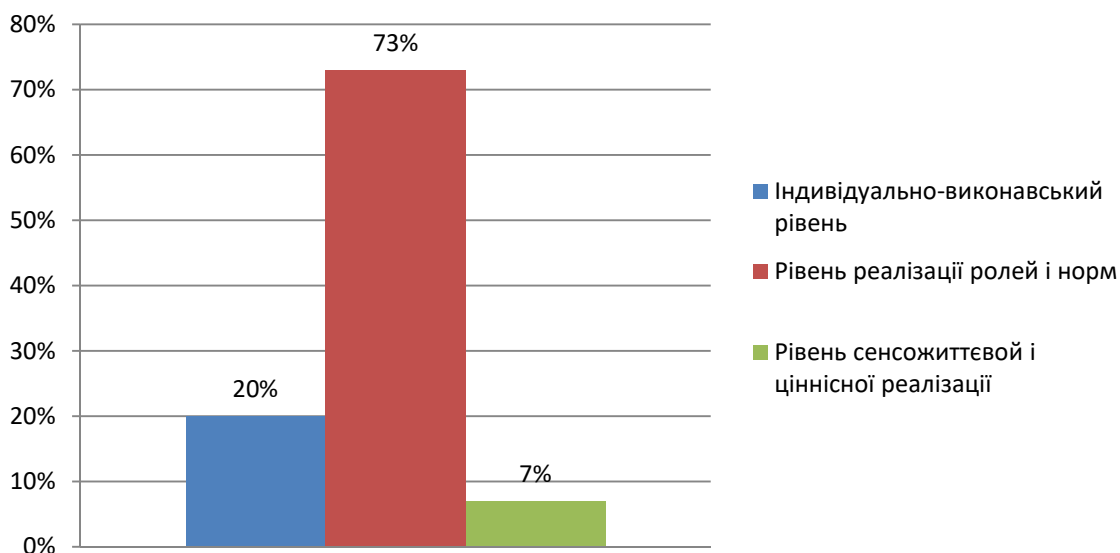


Рис. 3.1. Результати дослідження рівня професійної самореалізації у ІТ-фахівців, %

Як видно на рисунку 3.1, більшість опитаних нами фахівців (70%) знаходяться на рівні реалізації ролей та норм в організації. Це вказує на те, що незважаючи на присутність інтересу до обраної діяльності, професійна самореалізація набуває характер ідентифікації з групою. Індивідуально-виконавський рівень професійної самореалізації виявлено у 20% фахівців, тому можна казати про те, що вони знаходяться у положенні, коли «сильні»

ситуації переважають над «слабкою» особистістю, що призводить до відчуття невпевненості та займання малоактивної професійної позиції. Найвищий рівень сенсожиттєвої і ціннісної реалізації, мають 7% фахівців, що характеризує їх професійну діяльність як таку, що обирається та виконується через усвідомлені її цінності та сенсу. Слід зазначити, що примітивно-виконавський рівень не був виявлений у жодного з респондентів.

Також, нами були виявлені компоненти професійної самореалізації, результати дослідження яких наведені на рисунку 3.2.

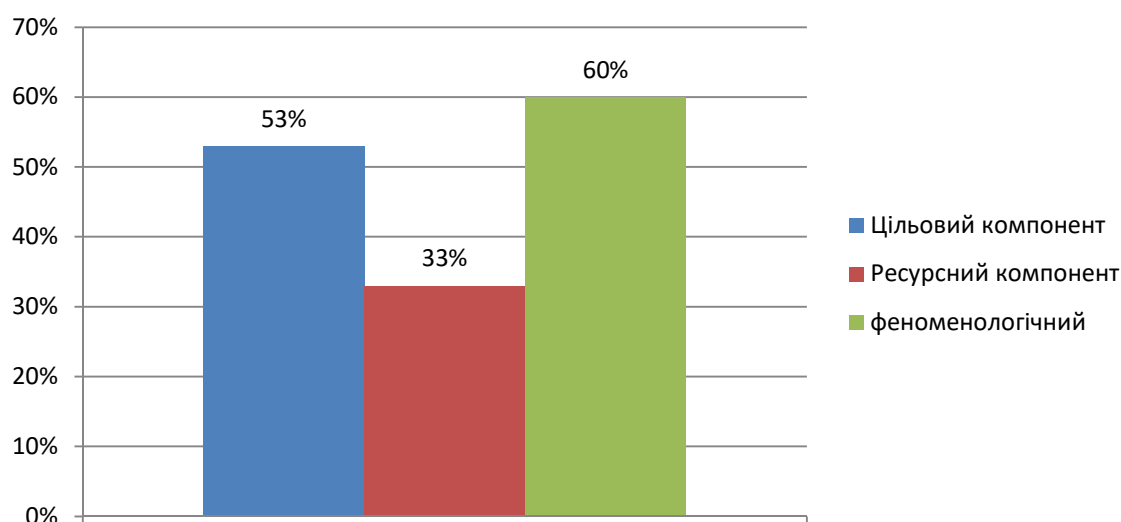


Рис.3.2. Результати дослідження компонентів професійної самореалізації у IT-фахівців, %

З рисунку 3.2. видно, що найбільш вираженим є феноменологічний компонент (60%), який включає в себе зовнішні та внутрішні прояви професійної самореалізації. Тобто у цих фахівців високий рівень професійної самореалізації виражається у кар'єрному успіху, високому професіоналізмі та продуктивності діяльності. Цільовий компонент виражений у 53% фахівців. Цей компонент інтегрує конкретні цілі, цінності, мотиви труда в загальну ціннісно-сенсєву концепцію професійного шляху. Тому, можна стверджувати, що для фахівців, у яких цей компонент найбільш виражений, вибір та зміст напрямку професійного розвитку буде зумовлюватися цією концепцією. Найменш вираженим є ресурсний компонент (33% фахівців),

основною роллю якого є забезпечення функцій самосвідомості і саморегуляції. Саме тому, можна стверджувати про те, що ці фахівці здатні адекватно оцінювати свої професійні компетенції.

На основі співвідношення розглянутих вище компонентів були виявлені провідні типи професійної самореалізації у ІТ-фахівців. Отримані результати відображені на рисунку 3.3.

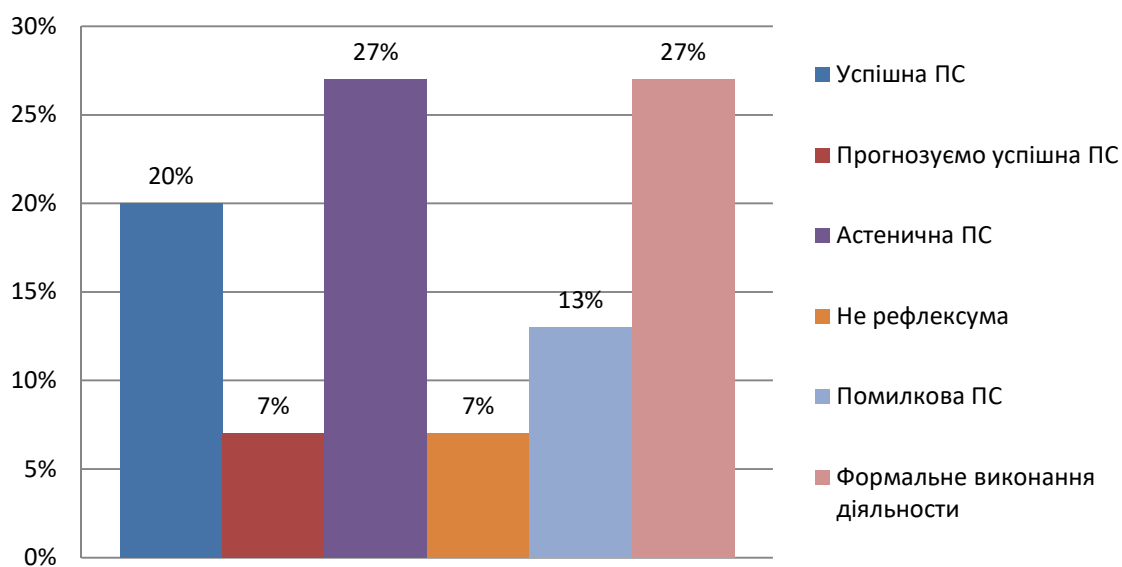


Рис.3.3 Провідні типи професійної самореалізації (ПС) у ІТ-фахівців, %

Як можна побачити на рисунку 3.3, у фахівців ІТ-сфери виявлені такі типи професійної самореалізації: успішна (20%); прогнозуємо успішна (7%); астенічна (27%); не рефлексуєма (7%); помилкова (13%); формальне виконання діяльності (27%). Такі типи професійної самореалізації як романтичний і прогнозуємо виявлено не було.

На основі встановлених типів професійної самореалізації нами було сформовано дві групи досліджуваних, а саме: фахівці ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації, до якої увійшли респонденти з успішним, прогнозуємо успішним та астенічним типами професійної самореалізації. Вони мають свідомий характер професійної діяльності, який відповідає їх цінностям. Особистість відчуває себе на своєму місці та задоволена працею, яку виконує. Слід зазначити, що на момент дослідження серед респондентів

даної групи може спостерігатися вичерпання фізичних та психологічних ресурсі, які потребують відновлення.

Другу групу склали фахівці ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації, які формально виконують діяльність, мають неререфлексуємий або помилковий типи професійної самореалізації. Для цієї групи є характерною невідповідність професійної діяльності та дійсних життєвих цілей. Крім цього, відсутній інтерес та енергія до її виконання, через що робота виконується бо «так треба», та на мінімально якісному рівні. Праця не приносить задоволення, та має виключно матеріальну мотивацію.

Детальніший аналіз результатів в обох групах респондентів наведений у підрозділах 3.1 та 3.2.

3.2 Особливості сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації

У рамках даної дослідницької роботи, завдяки опитувальнику залученості в роботу Р. Н. Канунго, була виявлена ступінь залученості у роботу ІТ-фахівців. Результати дослідження представлені на рисунку 3.1.

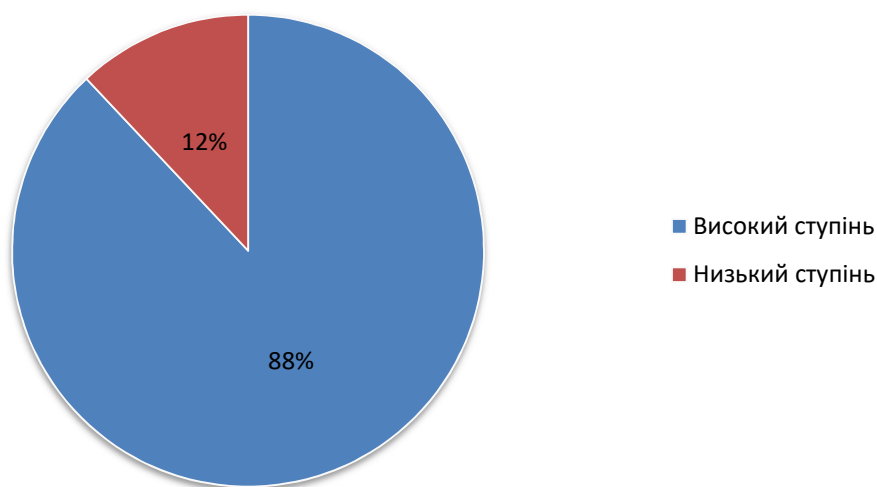


Рис. 3.4 Результати дослідження ступені залученості у роботу фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації,%

З рисунку 3.4 можна побачити, що більшість ІТ-фахівців з високим рівнем професійної самореалізації (88%) мають високий ступінь залученості у роботу. Низький ступінь залученості у роботу виявлено тільки у 12% ІТ-фахівців. Отже, можна казати про те, що загалом вони задоволені своєю працею та проявляють лояльність до своєї організації, готові докладати додаткові зусилля та проявляти ініціативу для досягнення цілей організації, які вони поділяють.

За допомогою анкети з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майера було досліджено відношення працівників до своєї організації.

На рисунку 3.2 представлена оцінка працівниками різних аспектів організації за ступенем задоволеності ними.

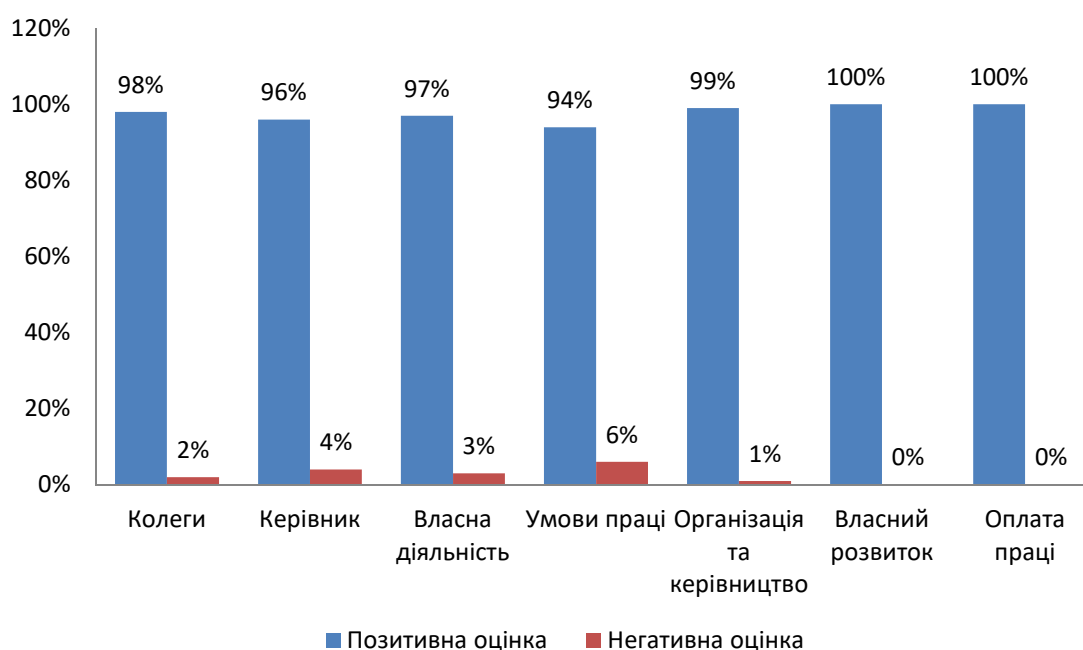


Рис. 3.5 Оцінка різних аспектів організації фахівцями ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації, %

На основі даних, наведених на рисунку 3.5, можна стверджувати, що фахівці ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації оцінюють усі аспекти організації переважно позитивно. Лояльність до організації може

бути пов'язана з задоволеністю, як умовами праці, так і відповідність організаційних цінностей власним.

Додатково нами був проведений якісний та кількісний аналізи оцінки різних аспектів організації фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації, результати якого наведені нижче.

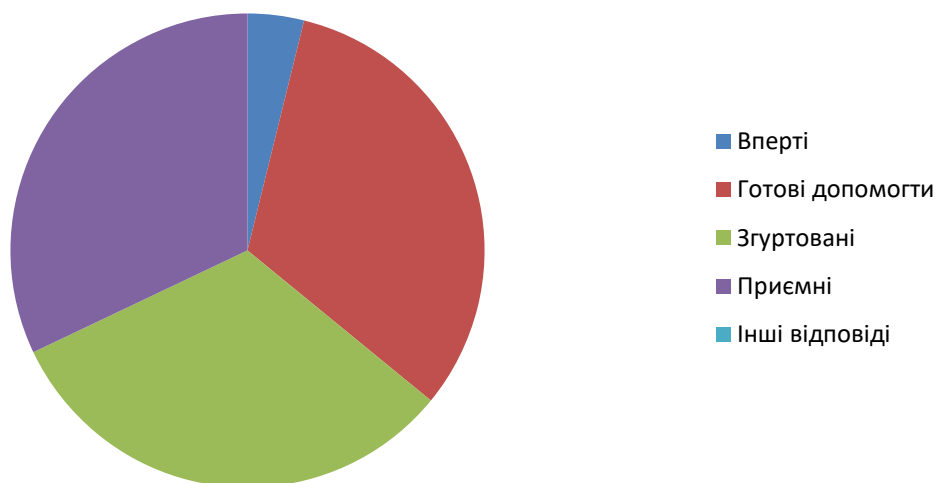


Рис. 3.6. Оцінка колег фахівцями ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації, %

При оцінці своїх колег переважає позитивна оцінка (98%). Частіше за все колеги оцінювались як готових допомогти (100%), згуртованих (100%), приємних (100%). Але присутні визначення колег як впертих (12%). Також, вони не оцінювалися як нездатні, ліниві та такі, що часто сваряться. Тому можна стверджувати, що для фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації, професійна група є прийнятною та комфортною, що сприяє більш ефективній командній роботі.



Рис. 3.7 Оцінка керівника фахівцями ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації, %

Свого керівника працівники переважно оцінювали позитивно, а саме як активного (100%), порядного (100%), того який розбирається в своїй справі (100%), викликає довіру та прислухається до думки працівників (100%). Слід зазначити, що були і негативні оцінки: керівника оцінили як «прискіпливого» 25% працівників, а як «нечемного» – 13%. Оцінка керівника як того, хто не піклується про працівників та не користуються симпатією, погано інформує та не є справедливим, відсутня.

Зважаючи на ці результати, можна казати про те, що дана група сприймає свого керівника переважно позитивно, хоча є і негативні характеристики, які можуть виникати через суб'єктивне сприйняття ситуації.

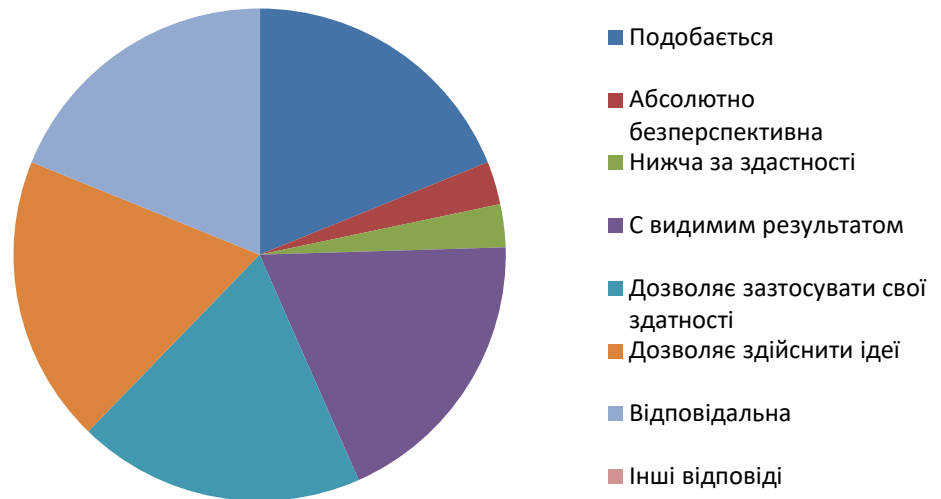


Рис. 3.8 Оцінка власної діяльності фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації, %

Переважає більшість працівників вважає власну діяльність як відповідальну (100%) та таку, яка подобається (100%), дозволяє здійснити свої ідеї (100%) та застосувати власні здібності (100%), а також має видимий результат (100%). Негативно оцінювали власну діяльність як «абсолютно безперспективною» та «нижчою за їх здатності» тільки 15% працівників. Оцінки власної діяльності як нудної, несамостійної, марної та такої, що розчаровує, були відсутні.

З цього можна зробити висновок що власна діяльність цієї групи задовольняє їх потреби у реалізації.



Рис. 3.9. Оцінка умов праці фахівцями ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації, %

При оцінці умов праці переважала позитивна оцінка, а саме фахівці оцінили їх «зручними» (100%), «чистими» (100%), «приємними» (100%), такими, «які мають приємну температуру» (100%). Серед негативних оцінок умов праці зустрічалися такі відповіді як «гамірні» (12%), «такі, що викликають втому» (25%). Недостатньо просторим своє робоче місце вважало 13% працівників. Оцінка умов праці, як поганих та небезпечних для здоров'я була відсутня.

Тому, можна стверджувати, що загалом умови праці є задовільними, але потребують деяких змін за для більшого комфорту та підвищення ефективності роботи працівників.

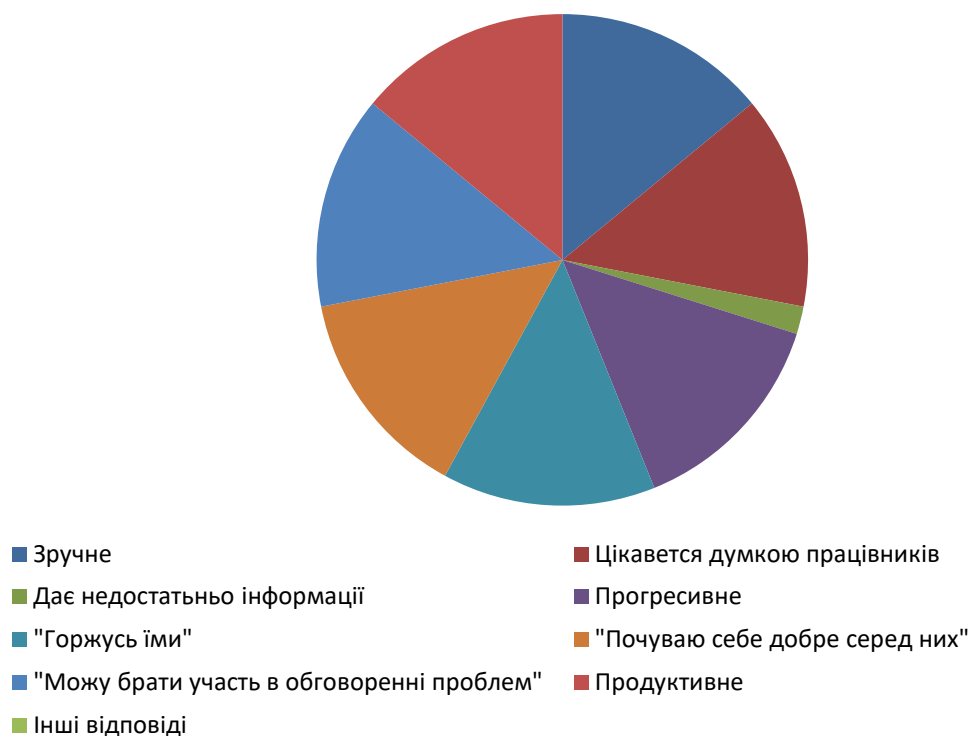


Рис. 3.10. Оцінка організації та керівництва фахівцями ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації, %

Організацію та керівництво фахівці переважно оцінювали як зручне (100%), прогресивне (100%), продуктивне (100%), як таке, що цікавиться думкою працівників (100%). Також працівники відмічали, що вони гордяться своєю організацією та керівництвом, почувають себе добре серед них та можуть брати участь у обговоренні проблем. В той же час 13% працівників вважають, що організація та керівництво дає недостатньо інформації. Оцінка організації та керівництва, як занадто складного, слабкого та такого, яке здійснює погане планування, робить мало для працівників, створює погану атмосферу була відсутня.

Тому можна зробити висновок, що фахівці з високим рівнем професійної самореалізації проявляють лояльність до своєї організації та керівництва, а також сприймають їх як комфортних та мотивуючих.

Власний розвиток усі працівники оцінювали позитивно, а саме як «добрий», «відповідний здібностям і віддачі», таким, що «дає стимул». Було відсутнє визначення розвитку як слабкого, не спрямованого та такого, що не

має можливостей та розчаровує. Так само, позитивно усі працівники оцінювали оплату праці, визначали її як гарну, задовільну, відповідну віддачі та відповідальності. Визначення оплати праці, як невідповідної та несправедливої було відсутнє. На основі такого результату, можна стверджувати, що дана група бачить можливості росту та розвитку у організації та має добре матеріальне підкріплення власної професійної діяльності.

За результатами методики «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна нами був збудований профіль організаційної культури, який представлений на рисунку 3.11.

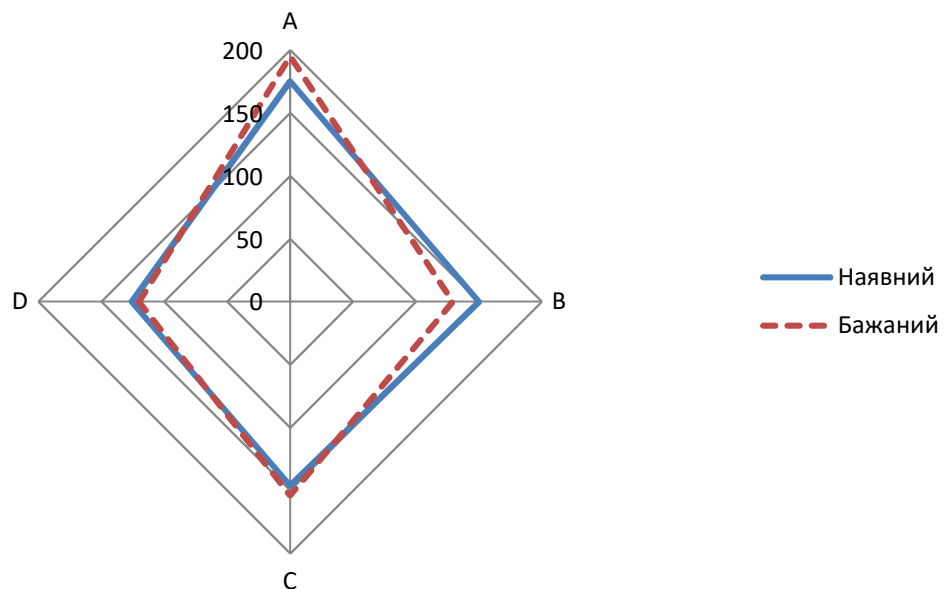


Рис. 3.11. Профіль організаційної культури фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації, сер. знач.

Примітка: А - кланова культура, В - ієрархічна культура, С - адхократична, культура, D - ринкова культура.

Як можна побачити на рисунку 3.3, у наявному профілі організаційної культури переважає кланова культура. Отже, організація фокусує свою увагу на гнучкості у прийнятті рішень, командній роботі, піклуванні про працівників та заохочує особисту ініціативу. Також, слід відзначити, що така організація робить акцент на довгостроковій вигоді особистісного розвитку

та реалізації працівників. Можна стверджувати, що такий тип організаційної культури є найбільш відповідний для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації. Якщо розглядати бажаний профіль організаційної культури, то можна казати про те, що працівники очікують ще більшу свободу у своїй професійній діяльності.

Ще одним провідним типом організаційної культури є ієрархічний. Це можна пояснити тим, що ІТ-компанії структуровані та мають доволі жорстку офіційну політику. З огляду на бажаний профіль, такий показник вказує на бажання працівників до зниження формальності організації.

За допомогою факторного аналізу нами були визначені внутрішні взаємозв'язки між змінними. Результати факторного аналізу наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Факторна структура особливостей сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації

Statistics 22.0	Коефіцієнт завантаження Varimax		
Factor	Вибірка основні компоненти		
ANALISIS	Відзначені завантажувальні дані > 0,4		
Змінні	Компонент		
	Фактор 1 (44,97%)	Фактор 2 (24,31%)	Фактор 3 (21,21%)
Адхократична культура(переважно)	0,967	-	-
Кланова культура (тепер)	-0,955	-	-
Адхократична культура (тепер)	0,953	-	-
Кланова культура(переважно)	-0,919	-	-
Ієрархічна культура(переважно)	0,842	-	-
Ринкова культура(переважно)	-0,702	-0,594	-
Ієрархічна культура(тепер)	0,691	0,561	-

Продовження таблиці 3.1

Змінні	Компонент		
	Фактор 1 (44,97%)	Фактор 2 (24,31%)	Фактор 3 (21,21%)
Фемінологічний компонент	-	0,935	-
Рівень професійної самореалізації	-	0,862	-
Ринкова культура (тепер)	-0,602	-0,729	-
Ресурсний компонент	-	-	-0,983
Залученість	-	0,466	0,816
Цільовий компонент	-	-	0,799

Фактор 1 «Організаційні умови», який пояснює 44,97% дисперсії, є біполярним, та містить в собі на одному полюсі такі шкали: «Адхократична культура(переважно)», «Адхократична культура (тепер)», «Ієрархічна культура(переважно)» «Ієрархічна культура(тепер)», та на іншому полюсі – «Кланова культура(переважно)», «Ринкова культура(переважно)», «Ринкова культура (тепер)», «Кланова культура (тепер)». При вираженому показнику «Адхократична культура(переважно)» спостерігається підвищення показнику «Адхократична культура (тепер)», «Ієрархічна культура(переважно)» «Ієрархічна культура(тепер)», та зниження «Кланова культура(переважно)», «Ринкова культура(переважно)», «Ринкова культура (тепер)», «Кланова культура (тепер)». Таким чином, можна побачити, що для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації характерне бажання знаходитися у структурованій організації, яка має офіційні правила та віддає перевагу ініціативності, новаторству та унікальності продукту. Зменшення показників «Кланова культура(переважно)», «Ринкова культура(переважно)», «Ринкова культура (тепер)», «Кланова культура (тепер)» вказує на те що як надмірна дружність та відданість, так і суперництво може заважати професійній діяльності.

Фактор 2 «Професійний розвиток», який пояснює 24,31% дисперсії, є біполярним, та об'єднує в собі на одному полюсі такі шкали: «Ієрархічна культура(тепер)», «Фемінологічний компонент», «Рівень професійної самореалізації», «Залученість», а на іншому полюсі: «Ринкова культура (тепер)», «Ринкова культура(переважно)». При вираженому показнику «Фемінологічний компонент» спостерігається підвищення таких показників: «Рівень професійної самореалізації», «Ієрархічна культура(тепер)», «Залученість» та зниження «Ринкова культура (тепер)» і «Ринкова культура(переважно)». Це може бути пояснити тим, що у представників даної групи професійний розвиток відбувається через кар'єрний успіх та продуктивну діяльність що підкріплюється високим рівнем професійної самореалізації. А також, завдяки знаходженням в умовах об'єднання формалізованими правилами організації до якої вони проявляють лояльність та готові діяти з власної ініціативи. Зменшення показників «Ринкова культура (тепер)» і «Ринкова культура(переважно)» свідчить про те, що суперництво, конкурентно орієнтованість може заважати професійному розвитку даної групи на даний момент та не є бажаним у майбутньому.

Фактор 3 «Залученість до роботи», який пояснює 21,21% дисперсії, є біполярним та включає в себе на одному полюсі такі шкали: «Залученість», «Цільовий компонент», та на іншому полюсі «Ресурсний компонент». При вираженому показнику «Залученості» спостерігається підвищення шкали «Цільовий компонент» та зменшення показника «Ресурсний компонент». Це можна пояснити тим, що формування та прояв відданості до організації фахівцями з високим рівнем професійної самореалізації базується на їх ціннісно-сенсевою концепції яка співпадає с цінностями самої організації, та спрямовує їх професійну діяльність та розвиток. Зменшення показника «Ресурсний компонент», може свідчити про те, що надмірна самосвідомість може заважати при прояві лояльності .

3.3. Особливості сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації

За результатами опитувальника залученості в роботу Р. Н. Канунго в групі фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації були отримані наступні результати (див. рис 3.12).

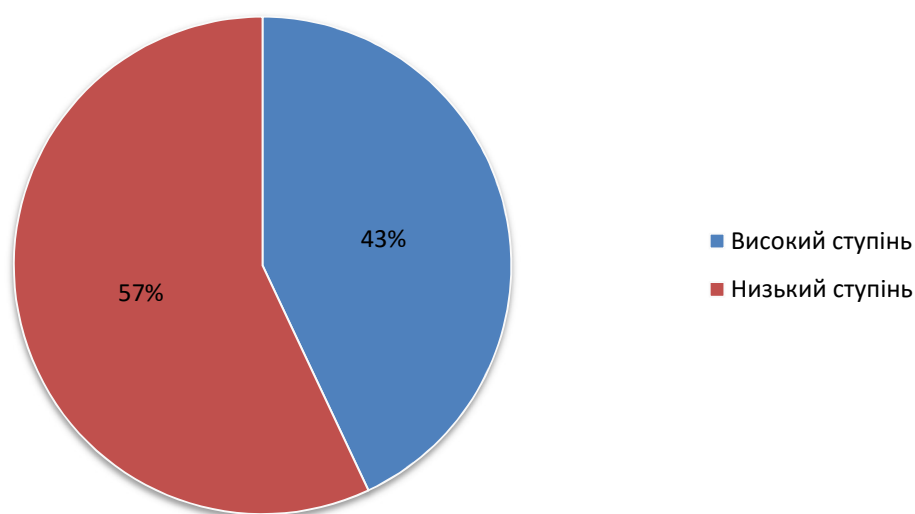


Рис. 3.12. Результати дослідження ступені залученості у роботу фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації,%

Як видно з рисунку 3.12, у 57% фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації виявлено низький ступінь залученості у роботу. Тому, можна припустити, що вони не поділяють цінності організації та не проявляють ентузіазм у виконанні роботи, що співвідноситься з характеристикою їх професійної самореалізації.

Високий ступінь залученості у роботу було виявлено у 43% фахівців, що свідчить про їх лояльність до своєї організації та прийняття цілей організації. Слід зазначити, що через наявність низького рівня професійної самореалізації, не можна стверджувати про те, що працівники повністю задоволені працею та проявляють ініціативу в роботі.

За допомогою анкети з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майєра було досліджено оцінку працівниками різних аспектів організації. Результати представлені на рисунку 3.13.

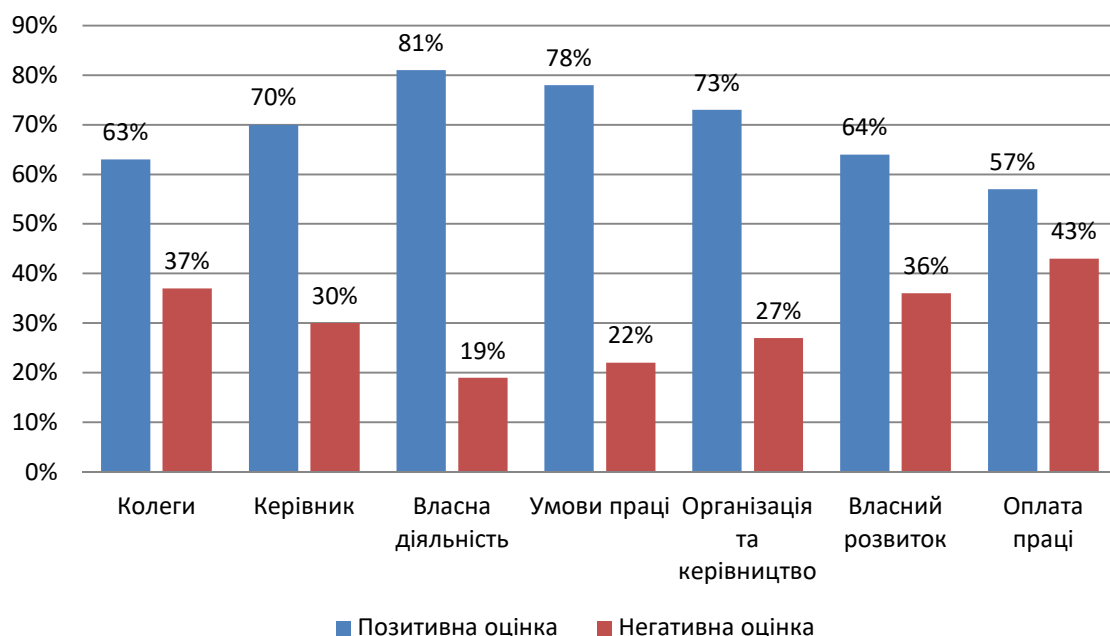


Рис. 3.13. Оцінка різних аспектів організації фахівцями ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації, %

Спираючись на данні, які наведені на рисунку 3.14, можна стверджувати, що хоч позитивна оцінка є переважною, фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації все ж схильні до негативної оцінки усіх аспектів організації. Це може бути пов'язано з особливостями професійної самореалізації, а саме невідповідністю професійної діяльності та дійсних життєвих цілей, відсутність бажання та енергії виконувати свою роботу. Детальніший якісний та кількісний аналіз оцінки різних аспектів організації фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації наведено нижче.

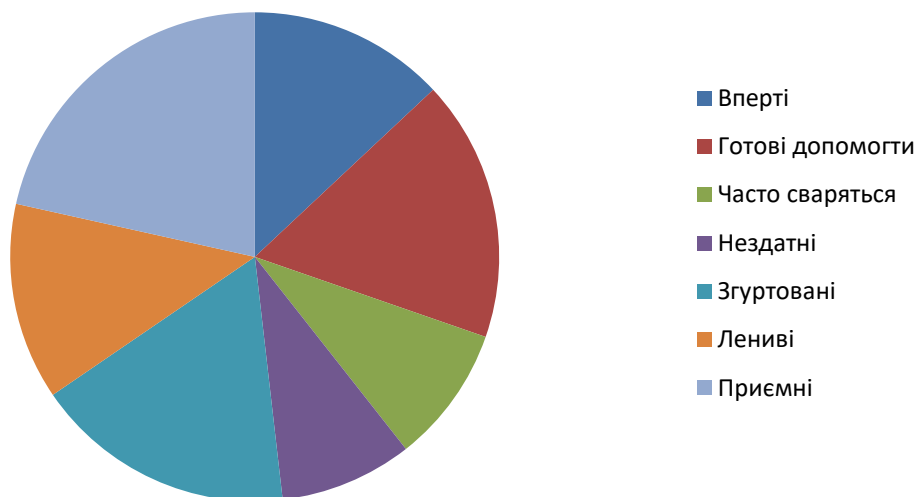


Рис. 3.14. Оцінка колег фахівцями ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації, %

При оцінці своїх колег переважає позитивна оцінка (63%). Частіше за все, колеги оцінювались як готові допомогти, згуртовані (57%), приємні (71%). Проте є і негативна оцінка колег як впертих (44%), нездатних (29%), ленивих (43%) та тих, що часто сваряться (30%). Тому, можна казати про те, що фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації, не зважаючи на наявність позитивної оцінки, не задоволені своїм професійним оточенням, що може призводити до конфліктів та знижувати продуктивність командної роботи.

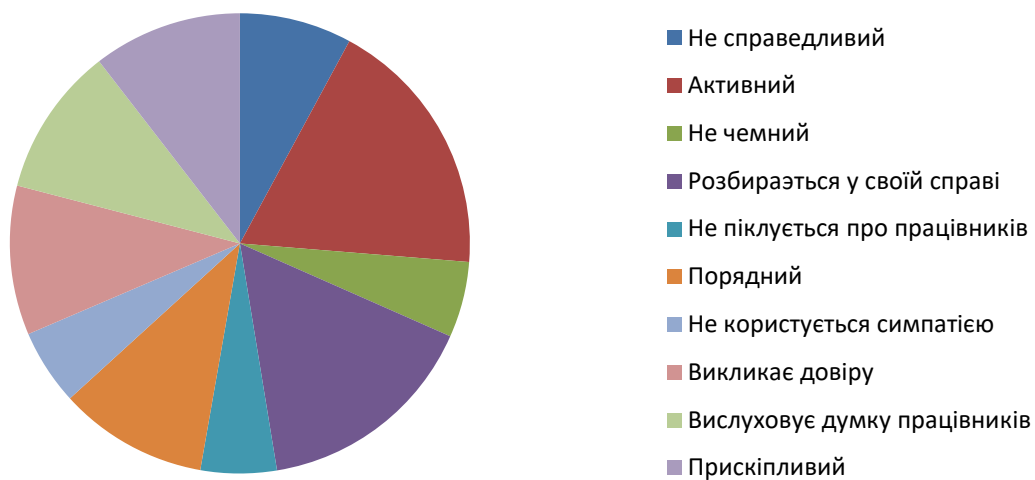


Рис. 3.15. Оцінка керівника фахівцями ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації, %

Свого керівника працівники переважно оцінювали позитивно (активний (100%), порядний (57%), розбирається в своїй справі (86%), викликає довіру та прислухається до думки працівників (57%)). Негативно оцінили свого керівника 30% працівників, так вони вважають що він є прискіпливим (57%), нечемним (29%), несправедливим (43%), не піклується про працівників та не користуються симпатією (29%). З цього ми можемо стверджувати, що фахівці не сприймають свого керівника, як приємного та такого, що приходить на допомогу працівникам.

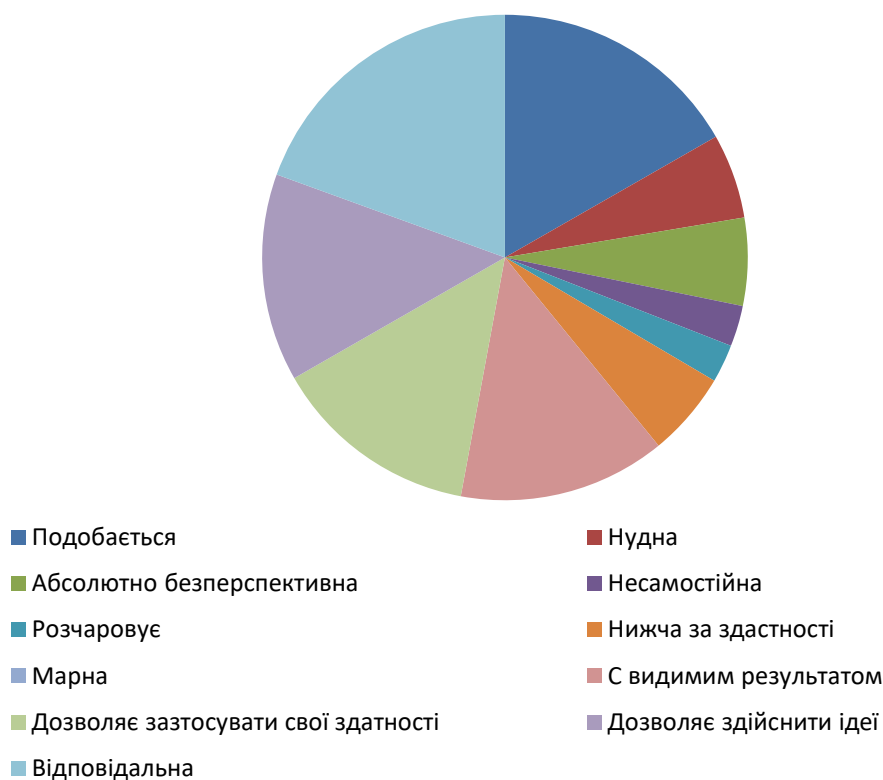


Рис. 3.16. Оцінка власної діяльності фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації,%

Власну діяльність переважно оцінюють як відповідальну (100%), таку яка подобається (86%), дозволяє здійснити свої ідеї та застосувати власні здібності, має видимий результат (71%). До негативної оцінки власної діяльності увійшли такі відповіді: абсолютно безперспективна (30%), нижча за здатності та нудна (29%), несамостійна (14%), така що розчаровує (13%).

Та працівники не вважають свою роботу марною. На основі цих результатів, можна зробити висновок, що значна частина фахівці даної групи не задоволена власною діяльністю, що відповідає характеристиці їх професійної самореалізації.

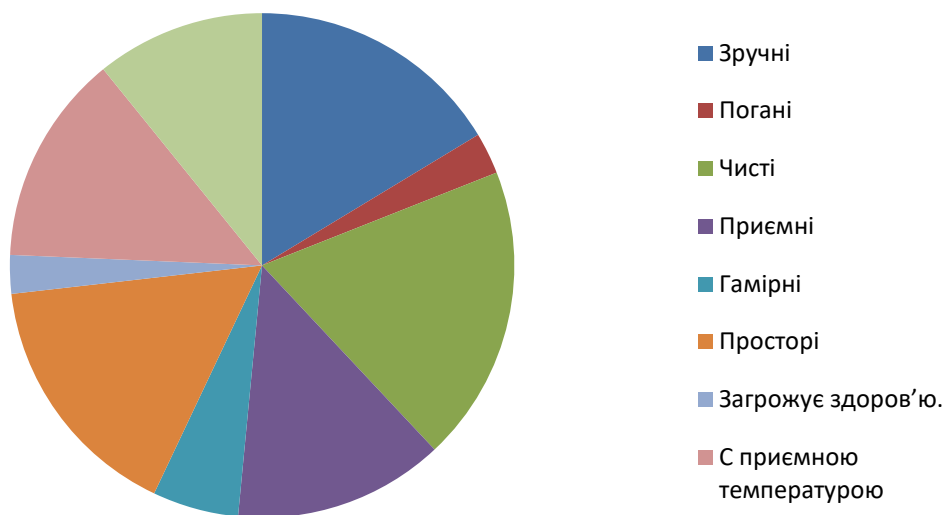


Рис. 3.17 Оцінка умов праці фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем - професійної самореалізації, %

При оцінці умов праці працівники здебільшого визначали їх як зручні (86%), чисті (100%), просторі (85%), приємні та такі що мають приємну температуру (71%), негативна оцінка була за такими характеристиками: погані (14%), гамірні (29%), викликають втому (57%), а також небезпечні для здоров'я (13%).

Тому ми можемо казати про те, що фахівці з низьким рівнем - професійної самореалізації сприймають умови праці як несприятливі для продуктивної роботи.

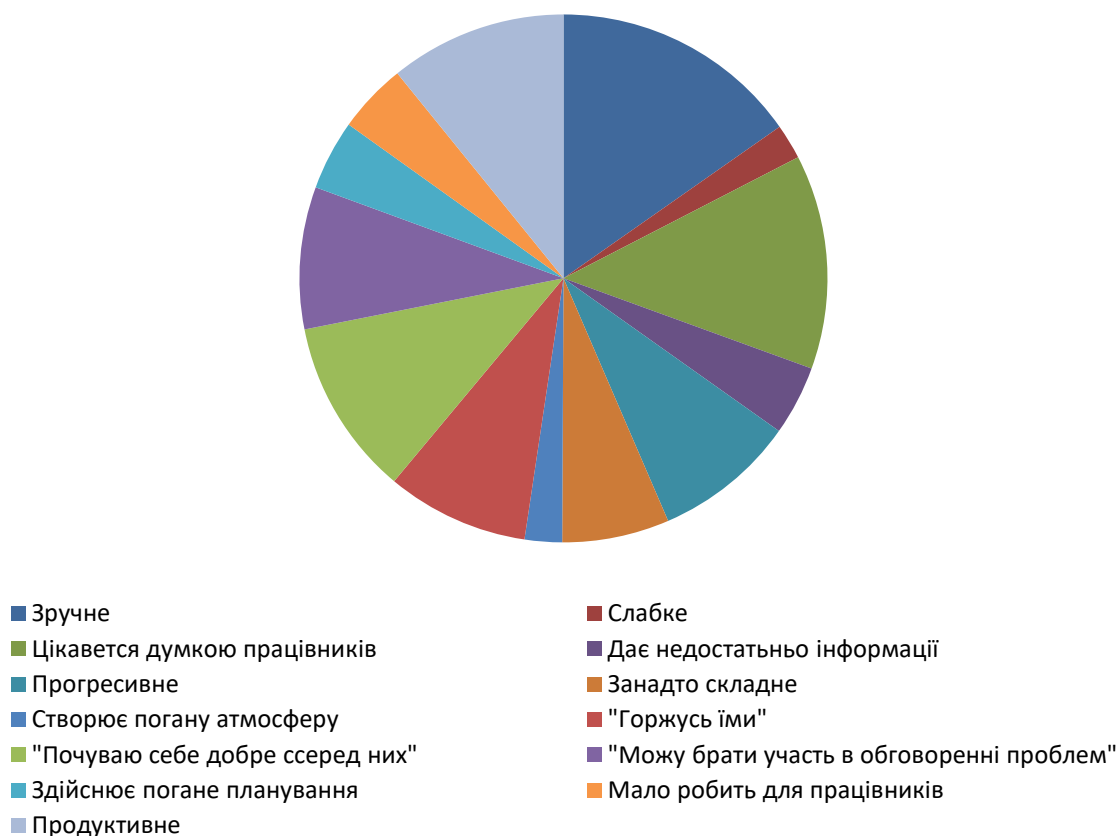


Рис. 3.18. Оцінка організації та керівництва фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації, %

Організацію та керівництво переважно оцінювали позитивно, а саме як «зручне» (100%), «прогресивне» (57%), «продуктивне» (71%), як таке що «цікавиться думкою працівників» (86%). Також, працівники відмічали, що вони гордяться своєю організацією та керівництвом (57%), почувають себе добре серед них (71%) та можуть брати участь у обговоренні проблем (57%). Також присутня і негативна оцінка організації та керівництва як «слабкого» (14%), «занадто складного» (43%), такого, що «дає недостатньо інформації», «здійснює погане планування» та «мало робить для працівників» (28%), «створює погану атмосферу» (15%).



Рис. 3.19. Оцінка власного розвитку фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації, %

До позитивної оцінки власного розвитку відносяться такі відповіді, як «добрий» (70%), «відповідний здібностям» (57%) і «відповідний віддачі» (71%), такого, що «дає стимул» (57%). До негативної оцінки відносяться: «слабкий» (56%), «не спрямований» (30%), таке, що «не має можливостей» (29%) та «розчаровує» (43%). На основі даних результатів ми можемо стверджувати, що для фахівців, які мають низький рівень професійної самореалізації, характерним є сприйняття власного розвитку як безперспективного і марного.



Рис. 3.20. Оцінка оплати праці фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації, %

Оплату праці працівники характеризували як гарну (71%), задовільну (45%), відповідну віддачі (43%) та відповідальності (57%). Також працівники давали негативну оцінку оплати праці, а саме як невідповідної та несправедливої (45%). Це вказує на те, що для даної групи характерна думка, що їх недооцінюють.

На рисунку 3.9 представлений профіль організаційної культури, який був побудований за допомогою методики «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна.

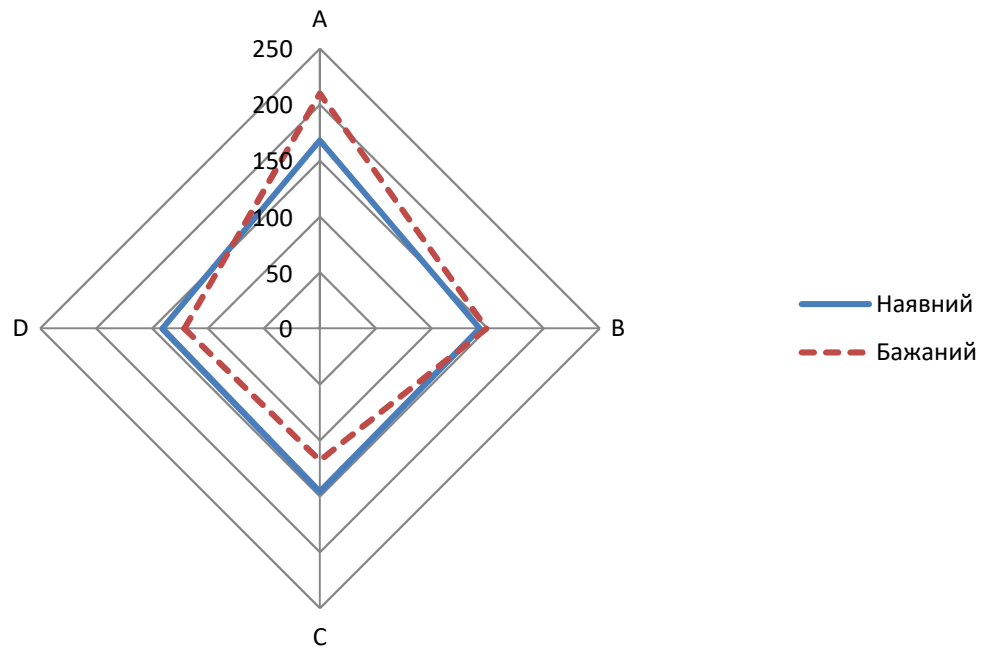


Рис. 3.21. Профіль організаційної культури фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації, сер. знач.

Примітка: А - кланова культура, В - ієрархічна культура, С - адхократична, культура, D - ринкова культура

З приведенного профілю організаційної культури на рисунку 3.14 можна побачити, що на наявному профілі переважає кланова культура, тоді як ієрархічна, адхократична та ринкова типи виражені однаково. Отже, можна казати про те, що в організації приділяють увагу піклуванню про працівників та заохоченню їх ініціативи. Важливе місце займає взаємодопомога та командна робота.

Як бачимо з бажаного профілю, показник кланової культури найвищий, що свідчить про бажання працівників більшої підтримки та залучення з боку організації. Зменшення вираженості показників адхократичної та ринкової культури вказує на необхідність зниження рівня ризику, новаторства та орієнтації на конкурентоспроможність.

Для визначення взаємозв'язків між змінними нами був проведений факторний аналіз. Результати факторного аналізу наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Факторна структура особливостей сприйняття організаційної культури фахівцями IT-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації

Statistics 22.0	Коефіцієнт завантаження Varimax		
Factor	Вибірка основні компоненти		
ANALISIS	Відзначені завантажувальні дані > 0,4		
Змінні	Компонент		
	Фактор 1 (30,23%)	Фактор 2 (27,67%)	Фактор 3 (26,05%)
Адхократична культура (тепер)	-0,974	-	-
Феменологічний компонент	0,969	-	-
Залученість	0,870	-	-
Рівень професійної самореалізації	0,753	,529	-
Ринкова культура (тепер)	-	-0,963	-
Кланова культура (тепер)	-	0,915	-
Ієрархічна культура(тепер)	-	0,822	-
Ієрархічна культура(переважно)	-	0,625	-
Кланова культура(переважно)	-	-	0,896
Адхократична культура(переважно)	-	-	-0,882
Цільовий компонент	-	-	0,832
Ресурсний компонент	-	0,443	-0,701
Ринкова культура(переважно)	-0,551	-	-0,565

Фактор 1 «Умови професійної самореалізації», який пояснює 30,23% дисперсії, є біполярним та складається з одного полюсу із таких шкал: «Феменологічний компонент», «Залученість», «Рівень професійної самореалізації», та на іншому полюсі з «Адхократична культура (тепер)», «Ринкова культура(переважно)». При прояві враженості показника «Феменологічний компонент» спостерігається підвищення показників: «Залученість», «Рівень професійної самореалізації», та зниження показників

«Адхократична культура (тепер)», «Ринкова культура (переважно)». Це пояснюється тим, що у фахівців з низьким рівнем професійної самореалізації професійний розвиток відбувається в умовах лояльності до організації та ініціативності в виконанні роботи, що підкріплюється підвищенням рівня професійної самореалізації. Зниження показників «Адхократична культура (тепер)», «Ринкова культура (переважно)», може говорити про те, що наявність схвалення суперництва, ризику, постійне експериментаторство, також орієнтація на перемогу за будь яку ціну, заважає реалізації професійного розвитку даної групи.

Фактор 2 «Професійна згуртованість», який пояснює 27,67% дисперсії, є біполярним, та об'єднує на одному полюсі такі шкали: «Рівень професійної самореалізації», «Кланова культура (тепер)», «Ієрархічна культура(тепер)», «Ієрархічна культура(переважно)», «Ресурсний компонент», та на іншому полюсі – «Ринкова культура (тепер)». При вираженому показнику «Кланова культура (тепер)» спостерігається підвищення таких показників: «Ієрархічна культура(тепер)», «Ієрархічна культура(переважно)», «Рівень професійної самореалізації», «Ресурсний компонент», а також зниження показника «Ринкова культура (тепер)». Це можна пояснити наступним чином: дана група знаходячись в умовах дружнього колективу та теплої психологічного клімату, з елементами формалізованості та структурованості організації проявляють самосвідомість та адекватну оцінку власної компетентності що сприяє підвищень рівня професійної самореалізації. Зниження показника «Ринкова культура (тепер)», свідчить про те що суперництво та орієнтація на ризик та новаторство заважає професійній діяльності даної групи

Фактор 3 «Професійні цінності», пояснює 26,05% дисперсії, є біполярним та містить такі шкали на одному полюсі: «Кланова культура (переважно)», «Цільовий компонент», а на іншому полюсі – «Адхократична культура(переважно)», «Ресурсний компонент», «Ринкова культура(переважно)». При враженості показника «Кланова культура (переважно)» є підвищення показника «Цільовий компонент» та зниження

таких показників: «Адхократічна культура (переважно)», «Ресурсний компонент», «Ринкова культура (переважно)». Це можна пояснити наступним чином: фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації бачать свою роботу в умовах дружного колективу, згуртованості та командної роботи, а також побудування власного професійного розвитку з урахуванням власної ціннісно-сенсовою концепцією. Зменшення показників «Адхократічна культура (переважно)», «Ринкова культура (переважно)» «Ресурсний компонент», свідчить про те, що для даної групи надмірна самосвідомість, орієнтація на конкурентність, суперництво, новаторство та стремління до ризику не є бажаною професійною обстановкою та може заважати вибудовуванню теплого клімату у колективі.

3.4 Порівняльний аналіз особливостей сприйняття організаційної культури фахівцями ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації

Для виявлення значущих відмінностей у вираженості компонентів професійної самореалізації фахівців ІТ-сфери, був використаний ф-критерій кутового перетворення Фішера. Результати розрахунку наведені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Відмінності у вираженості компонентів професійної самореалізації фахівців ІТ-сфери

Назва шкали	Частота, %				Значення ф- критерію	
	N=32 (1)		N=28 (2)		Виражений показник	Не виражений показник
	Виражений показник	Не виражений показник	Виражений показник	Не виражений показник		
Цільовий компонент	100	0	0	100	12,14**	12,14**

Продовження таблиці 3.3

Назва шкали	Частота, %				Значення ϕ - критерію	
	N=32 (1)		N=28 (2)			
	Виражений показник	Не виражений показник	Виражений показник	Не виражений показник	Виражений показник	Не виражений показник
Ресурсний компонент	50	50	14	86	3,07**	3,07**
Феменологічний компонент	87	13	29	71	4,98**	4,98**

Примітка 1: ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Примітка 2: (1) – фахівці з високим рівнем професійної самореалізації;
(2) – фахівців з низьким рівнем професійної самореалізації

Як видно з таблиці 3.3 статистично значиму відмінність було виявлено за усіма компонентами. Це свідчить про те, що для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації більш характерно вибудовування свого професійного шляху, виходячи зі ціннісно-сміслової концепції, а також переважає адекватна оцінка своєї професійної компетентності, високі рівні професіоналізму та продуктивності діяльності.

Порівняння ступені залученості у роботу фахівців ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації наведено на рисунку 3.22.

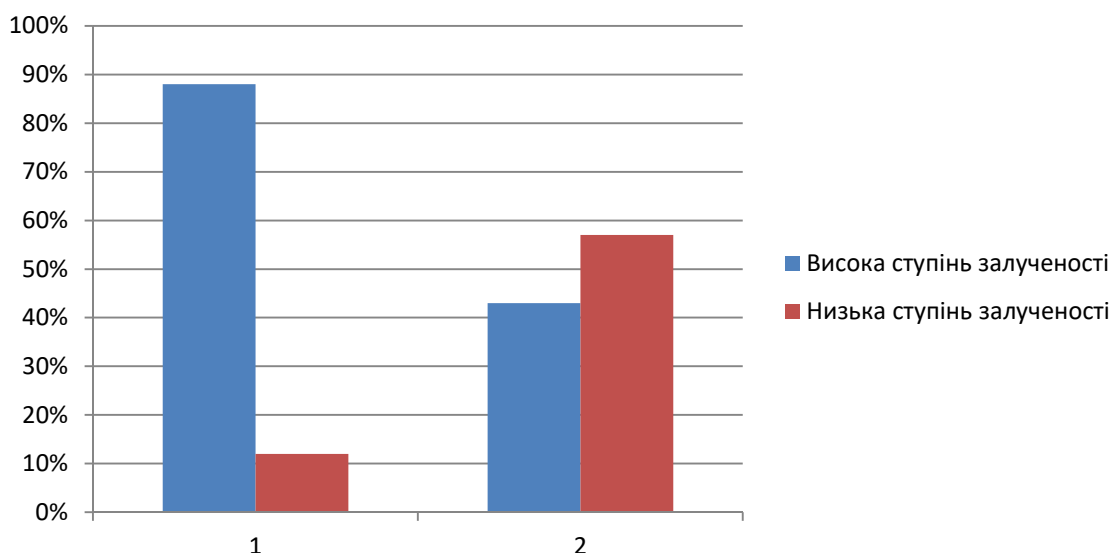


Рис. 3.22 Порівняння результатів дослідження ступені залученості у роботу фахівців ІТ-сфери, %.

Примітка: 1– фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації; 2 – фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації

Як бачимо з рисунку 3.22, фахівці з рівнем професійної самореалізації більш залучені у роботу ніж фахівці які мають низький рівень професійної самореалізації. Для підтвердження значущих відомостей між двома групами, був використаний ϕ -критерій кутового перетворення Фішера.

Таблиця 3.4

Значущі відмінності у залученості до роботи у фахівців ІТ-сфери

Назва шкали	Частота у %				Значення ϕ -критерію	
	N=32 (1)		N=28 (2)		Високий ступінь	Низький ступінь
	Високий ступінь	Низький ступінь	Високий ступінь	Низький ступінь		
Залученість у роботу	88	12	43	57	3,83**	3,83**

Примітка 1: ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Примітка 2: (1) – фахівці з високим рівнем професійної самореалізації; (2) – фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації.

З таблиці 3.4 видно, що між двома групами було виявлено статистично значиму відмінність за показником залученості у роботу. Це говорить про те, що для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації в більшій мері характерна лояльність до організації, готовність проявляти ініціативу та приймати та розділяти цінності організації. В той час, як фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації є значно менш залучені, і тому можна стверджувати, що їх ефективність у роботі нижча та не приносить їм задоволення.

Порівняльний аналіз позитивних та негативних оцінок ІТ-фахівцями різних аспектів організації представлений на рисунках 3.23 та 3.24.

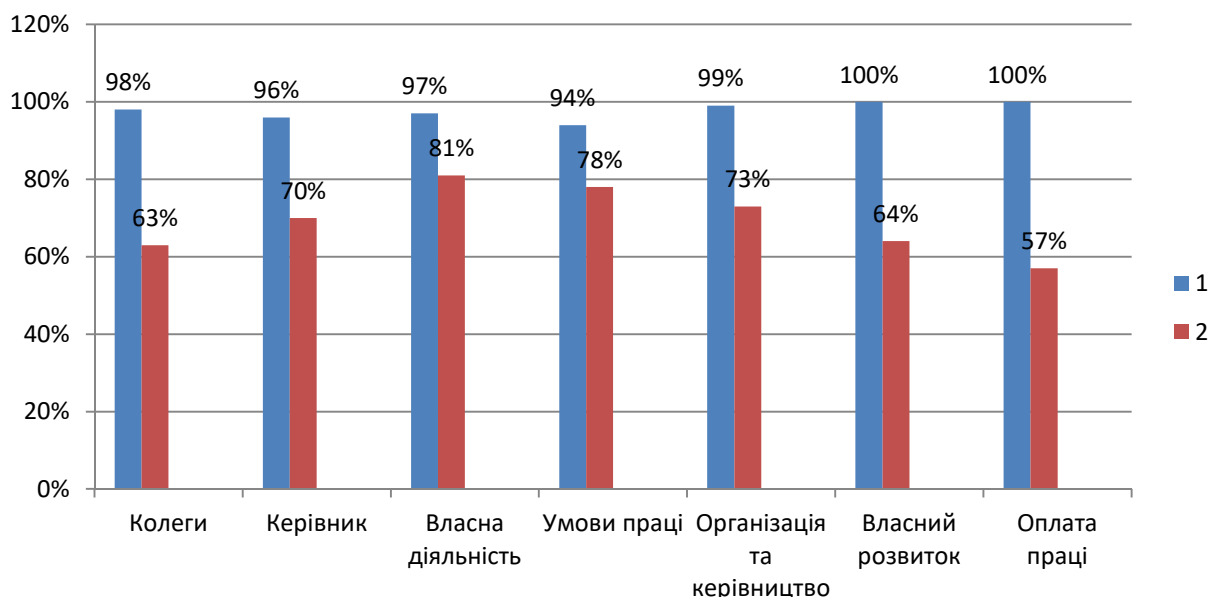


Рис. 3.23. Порівняльний аналіз позитивних оцінок різних аспектів організації фахівцями ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації, %

Примітка: 1– фахівці ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації; 2– фахівці ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації.

З рисунку 3.23 бачимо, що позитивна оцінка за усіма аспектами організації вище у групі фахівців з високим рівнем професійної самореалізації, порівняно з фахівцями, які мають низький рівень.

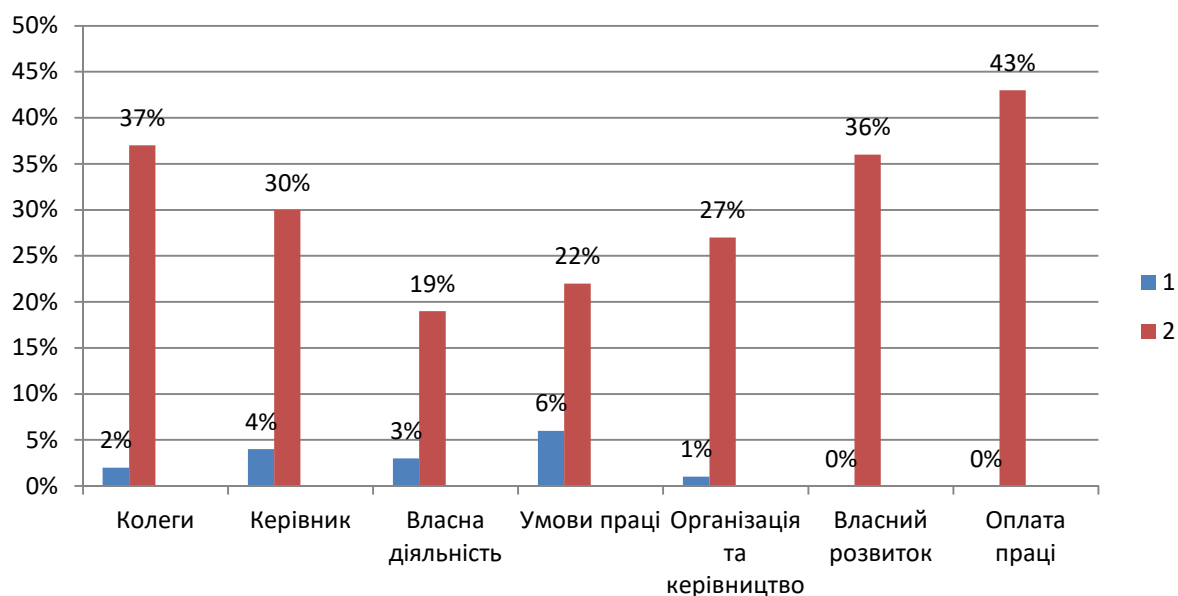


Рис. 3.24. Порівняльний аналіз негативних оцінок різних аспектів організації фахівцями ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації, %

Примітка: 1 – фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації; 2 – фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації

Як можна побачити на рисунку 3.24 фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації частіше давали негативну оцінку за усіма аспектами організації, ніж фахівці з високим рівнем.

За допомогою χ^2 -критерію кутового перетворення Фішера, були виявлені значущі відмінності у позитивних та негативних оцінках різних аспектів організації між групами фахівців ІТ-сфери (див. табл. 3.5)

Таблиця 3.5

Відмінності у позитивних та негативних оцінках різних аспектів організації фахівцями ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації

Назва шкали	Частота у %				Значення χ^2 -критерію	
	N=32 (1)		N=28 (2)		Позитивна оцінка	Негативна оцінка
	Позитивна оцінка	Негативна оцінка	Позитивна оцінка	Негативна оцінка		
Колеги	98	2	63	37	3,57**	3,86**

Продовження таблиці 3.5

Назва шкали	Частота у %				Значення ϕ - критерію	
	N=32 (1)		N=28 (2)		Позитивна оцінка	Негативна оцінка
	Позитивна оцінка	Негативна оцінка	Позитивна оцінка	Негативна оцінка		
Керівник	96	4	70	30	2,98**	3,28**
Власна діяльність	97	3	81	19	1,99	1,99
Умови праці	94	6	78	22	2,34**	1,76
Організація та керівництво	99	1	73	27	4,35**	4,04**
Власний розвиток	100	0	64	36	4,95**	4,93**
Оплата праці	100	0	57	43	5,51**	5,49**

Примітка 1: ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Примітка 2: (1) – фахівці з високим рівнем професійної самореалізації;
(2) – фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації.

З таблиці 3.5. видно, що значущу відмінність між двома групами було виявлено за такими аспектами як «колеги», «керівник», «умови праці» (позитивна оцінка), «організація та керівництво», «власний розвиток», «оплата праці». Саме тому, ми можемо стверджувати, що для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації більш характерне позитивне ставлення до своєї організації. Вони частіше характеризують власне професійне оточення, як комфортне та сприймають свого керівника як авторитетну фігуру і поважають його. Вони задоволені умовами праці, можливостями розвитку та реалізації власних здібностей, а також оплатою праці, яку вони вважають відповідною до їх професійної діяльності. Фахівці із високим рівнем професійної самореалізації також вважають власну організацію та керівництво прогресивним та комфортним для роботи. Це

може бути пов'язано з тим, що фахівці з високим рівнем професійної самореалізації відчують себе на своєму місці у організації та поділяють її цінності. В той час, як фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації, схильні до негативного ставлення до організації, що може пояснити тим, що вони не мають інтересу до роботи та виконують її з почуття обов'язку. Слід зазначити, що хоча основною мотивацією є матеріальна складова та вони переважно задоволені заробітною платою, спостерігається загальна незадоволеність виконуваною роботою.

Порівняльний аналіз наявних профілів організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з низьким та високим рівнями професійної самореалізації, представлено на рисунку 3.25.

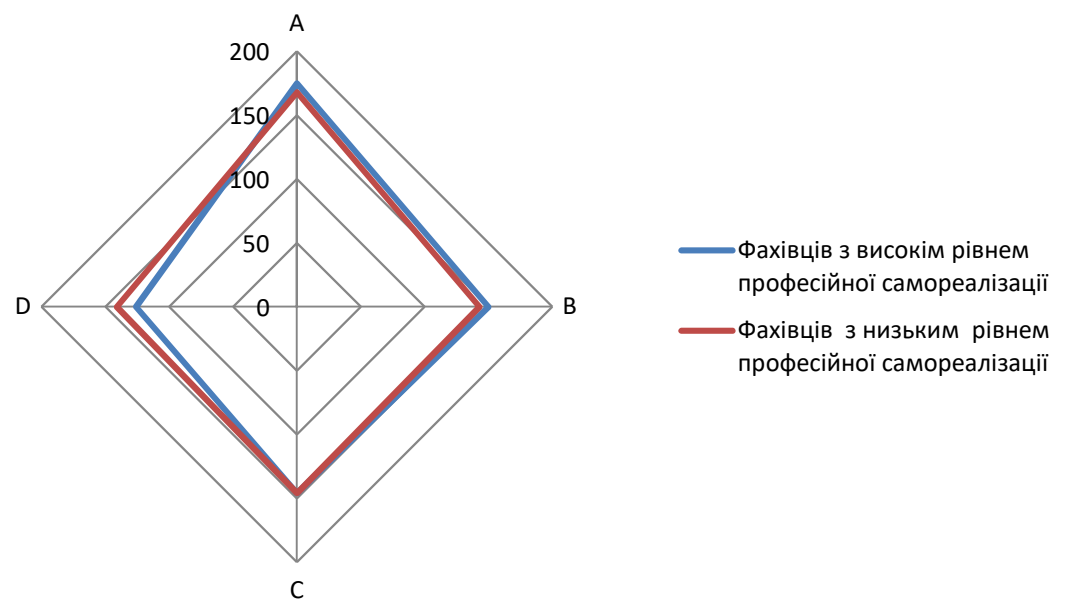


Рис. 3.25. Порівняння наявного профілю організаційної культури фахівців ІТ-сфери з низьким та високим рівнем професійної самореалізації, сер. знач.

Примітка: А - кланова культура, В - ієрархічна культура, С - адхократична культура, D - ринкова культура

Як видно с рисунку 3.25, наявні профілі організаційної культури обох груп збігаються за адхократичним типом культури, знаходять близько один

до одного культури за клановим й ієрархічним типами та мають розбіжність за показником ринкового типу культури.

Для підтвердження значущих відмінностей у показниках наявного профілю організаційною культури був використаний U-критерій Манна-Уїтні. Результати розрахунку представлені у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Значущі відмінності у показниках наявного профілю організаційною культури

Параметри, що порівнюються		Середні значення		ρ
		Група 1	Група 2	
Наявний профіль	Кланова культура	175	168	0,452
	Ієрархічна культура	150	143	0,516
	Адхократічна культура	146	146	0,664
	Ринкова культура	126	141	0,064

Примітка 1: (1) – фахівці з високим рівнем професійної самореалізації; (2) – фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації

В результаті проведення математико-статистичного аналізу нами не було виявлено значущих відмінностей між двома групами за наявним профілем організаційної культури. Можна стверджувати, що якийсь тип організаційної культури є більш характерним для будь-якої з цих груп.

Також, нами було побудовано порівняння бажаного профілю організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з різним рівнем професійної самореалізації, який представлений на рисунку 3.26.

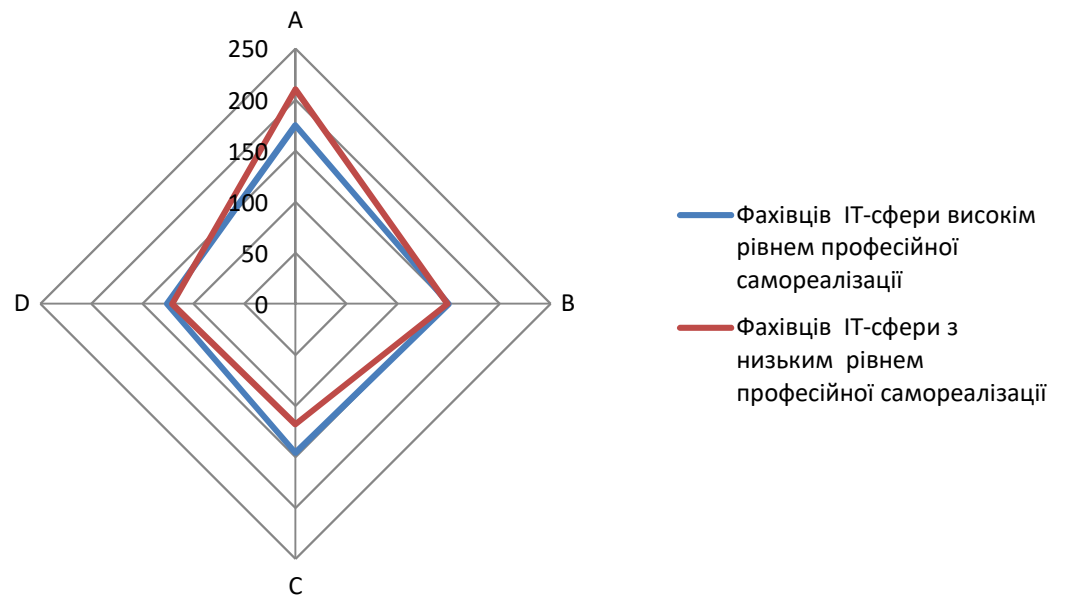


Рис. 3.26 Порівняння бажаного профілю організаційної культури фахівців ІТ-сфери з низьким та високим рівнем професійної самореалізації, сред. значен :

Примітка: А - кланова культура, В - ієрархічна культура, С - адхократична культура, D - ринкова культура

На рисунку 3.25 видно що у бажаному профілі організаційної культури для обох груп показник ринкового типу культури знаходиться поряд, в той час як показник кланового, ієрархічного, адхократичного типу культури мають достатню розбіжність.

Нами був використаний U-критерій Манна-Уїтні для підтвердження значущих відмінностей у показниках бажаного профілю організаційної культури. Результати розрахунку представлені у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Відмінності у показниках бажаного профілю організаційною культури

Параметри, що порівнюються		Середні значення		ρ
		Група 1	Група 2	
Бажаний профіль	Кланова культура	195	210	0,682
	Ієрархічна культура	129	149	0,013*

Продовження таблиці 3.7

Параметри, що порівнюються		Середні значення		ρ
		Група 1	Група 2	
Бажаний профіль	Адхократична культура	154	118	0,029*
	Ринкова культура	120	121	0,182

Примітка 1: * $p < 0,05$

Примітка 2: група 1 – фахівці з високим рівнем професійної самореалізації; група 2 – фахівців з низьким рівнем професійної самореалізації

Як видно з таблиці 3.7, значущі відмінності було виявлено за ієрархічним та адхократичним типами організаційної культури. Тому можна стверджувати, що для фахівців із високим рівнем професійної самореалізації більш характерним є надання переваги адхократичному типу організаційної культури, ніж фахівцям із низьким рівнем професійної самореалізації. Це може бути пов'язано з тим, що вони поділяють цінності організації, для них є важливою творча складова роботи, можливість прояву ініціативи та реалізації себе як професіонала. В той час, як для фахівців із низьким рівнем професійної самореалізації більш характерним є надання переваги ієрархічному типу організаційної культури. Це може бути пов'язано з тим, що для них формалізованість організації є більш комфортною, оскільки виконання професійної діяльності реалізується за строгими процедурами та не потребує виконання роботи на вищому, ніж задовільний, рівні.

ВИСНОВКИ

1. Організаційна культура відіграє важливу роль у підвищенні ефективності організації за рахунок формування системи цінностей і принципів, сприятливого соціально-психологічного клімату, налагоджених взаємозв'язків з керівництвом, а також сприяє професійній самореалізації персоналу завдяки формуванню ідентичності, яка дає стимул до дії та розвитку. Це безпосередньо стосується ІТ-компаній, як однієї зі сфер з найбільш розвиненою організаційною культурою в Україні, де професійне становлення ІТ-фахівців є частиною організаційної культури. Можна казати про те, що професійна самореалізація працівників є як чинником ефективності організаційної культури компанії, так і її наслідком.

2. При вивченні особливостей сприйняття організаційної культури у фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації було виявлено, що вони є залученими у роботу, що виявляється у задоволеності своєю працею та лояльності до організації, готовності докладати додаткові зусилля та проявляти ініціативу для досягнення цілей організації. Для фахівців ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації характерним є позитивне ставлення до ключових аспектів організації, а саме до колег, керівника, власної діяльності, умов праці, організації та керівництва, власного розвитку, оплати праці. Організаційну культуру власної компанії фахівці визначають як кланову, що виявляється у гнучкості у прийнятті рішень, командній роботі, піклуванні про працівників та заохочуванні особистісної ініціативи. Були виявлені такі фактори, що зумовлюють сприйняття організаційної культури фахівцями ІТ-сфери з високим рівнем професійної самореалізації: «організаційні умови», «професійний розвиток» та «залученість до роботи».

3. В групі фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації переважають працівники з низьким ступенем залученості у роботу, що характеризує їх як незацікавлених та не поділяючих цінності

організації. Фахівці оцінюють більшість аспектів організаційної культури переважно позитивно, проте спостерігається деяка незадоволеність стосунками із колегами, керівником, а також власним розвитком та оплатою праці. Дана група визначає клановий тип організаційної культури як провідний для своєї компанії, що виявляється в піклуванні про працівників та заохоченні їх ініціативи, орієнтації на командну роботу. Факторну структуру організаційної культури в групі фахівців ІТ-сфери з низьким рівнем професійної самореалізації склали: «умови професійної самореалізації», «професійна згуртованість» та «професійні цінності».

4. Фахівці з високим рівнем професійної самореалізації мають виражений цільовий, ресурсний та феноменологічний компоненти професійної самореалізації. Фахівці з низьким рівнем професійної самореалізації мають невиражений цільовий компонент та переважно невиражений ресурсний та феноменологічний компоненти професійної самореалізації. Для фахівців із високим рівнем професійної самореалізації характерним є більш високий рівень залученості у роботу, ніж для фахівців із низьким рівнем професійної самореалізації. Крім того, для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації більш характерною є позитивна оцінка організації, керівництва, колег, умов праці, власного розвитку та оплати праці, ніж для фахівців із низьким рівнем. При оцінюванні бажаного типу організаційної культури було виявлено, що для фахівців з високим рівнем професійної самореалізації більш орієнтовані на адхократичний тип, що виявляється в прояві ініціативи, новаторства та важливості для них творчої складової роботи. Для фахівців із низьким рівнем професійної самореалізації більш бажаним є ієрархічний тип організаційної культури, для якої характерними є високий рівень формалізованості діяльності організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Васильєв, А. Й. Вплив корпоративної культури на ефективність діяльності підприємства / А. Й. Васильєв, Л. С. Харчевнікова // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка : зб. наук. пр. – Харків, 2016. – Вип. 174. – С. 44–52.
2. Приймак, Н. С. Корпоративна культура в системі управління змінами підприємства / Н. С. Приймак // Вісник ЖДТУ/ Донец. нац. ун-т. економ. і торг-лі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2019. – Вип. 2 (88). – С. 91–97.
3. Барыльник, Ю. Б. Организационная культура как социально психологический феномен / Н. В. Филиппова, Р. А. Тимраляев // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2019. – Т. 12, № 3. – С. 85–95.
4. Сметанина, М. Д. К вопросу о соотношении понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» / М. Д. Сметанина // Гуманитарная парадигма. – 2018. – № 3. – С. 63–69.
5. Шудабаева, Ж. Р. Длияние корпоративной культуры на эффективность организации / Ж. Р. Шудабаева // STUDENT. – 2020. – Т. 3, вып. 9. – С. 1130–1133.
6. Спивак, В. А. Организационная культура / В. А. Спивак. – СПб. : Нева, 2004. – 221 с.
7. Sotirofski, K. Organizational culture impact on psychological empowerment of academic staff / K. Sotirofski // European Journal of Sustainable Development. – 2014 – Vol. 3, no. 2 – P. 119–124.
8. Дяків, О. П. Основні складові формування корпоративної культури в організації / О. П. Дяків // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – 2010. – Т. 3. – С. 94–100.
9. Петрик, В. І. Корпоративна культура та її роль в розвитку організації [Електронний ресурс] / В. І. Петрик // Матеріали XLVII науково-

технічної конференції підрозділів Вінницького національного технічного університету. Інститут соціально-гуманітарних наук : зб. доп. / Він. нац. техн. ун-т. – Вінниця, 2018. – С. 714–717. – Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2018/paper/view/3988/3290> (10.12.2020).

10. Раренко, А. А. Организационная культура как социальный феномен: понятие и структура / А. А. Раренко // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11. Социология: Реферативный журнал. – 2019. – № 3. – С. 105–115.

11. Дергачова, В. В. Вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Дергачова, Г. А. Федірко // Актуальні проблеми економіки та управління : зб. наук. пр. молодих вчених / Нац. техн. ун-т України «Київ. політех. ін-т ім. Ігоря Сікорського». – 2018. – Вип. 12. – Режим доступу: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/130934> (09.12.2020).

12. Веселовский, Д. П. Современные тенденции в изучении феномена организационной культуры / Д. П. Веселовский, Л. М. Мосина // Вестник университета. – 2018. – № 10. – С. 160–166.

13. Веремчук, Р. О. Корпоративна культура організації та її вплив на систему розвитку персоналу / Р. О. Веремчук // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2006. – № 554. – С. 240–245.

14. Миронова, Н. А. Корпоративная и организационная культура: история и понятие [Электронный ресурс] / Н. А. Миронова // Московский экономический журнал. – 2019. – № 7. – Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-i-organizatsionnaya-kultura-istoriya-i-ponyatie> (09.12.2020).

15. Del Prá Netto Machado, D. Cultural Typologies and Organizational Environment: A Conceptual Analysis / D. Del Prá Netto Machado, C. E. Carvalho // Latin American BusinessReview. – 2008. – Vol. 9 (1). – 32 p. –

Режим доступу: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10978520802189047> (09.12.2020).

16. Пилипів, В. Г. Корпоративна культура як психологічний чинник успішного розвитку закладів ресторанного бізнесу / В. Г. Пилипів, Н. В. Волинець // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – Хмельницький, 2017. – № 13. – С. 63–66.

17. Блинов, С. В. Организационная культура как инструмент мотивации персонала / С. В. Блинов, В. Ю. Блинова // Вестник медицинского института «Реавиз»: реабилитация, врач и здоровье. – 2018. – № 2 (32). – С. 140–144.

18. Коваленко, С. В. Роль корпоративной культуры как фактора человеческого капитала в повышении эффективности деятельности организации [Электронный ресурс] / С. В. Коваленко, А. В. Коваленко, Э. Р. Мубаракшина // Науковедение. – 2016. – Т. 8, № 6. – 11 с. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/75EVN616.pdf> (09.12.2020).

19. Abu-Jarad, I. Y. A Review Paper on Organizational Culture and Organizational / I. Y. Abu-Jarad, N. Yusof, D. Nikbin // International Journal of Business and Social Science. – 2010. – Vol. 1, no. 3. – P. 26–46.

20. Ермалович, Л. П. Особенности корпоративной культуры в IT-сфере / Л. П. Ермалович, Д. А. Грибко // Экономические и финансовые механизмы инновационного развития цифровой экономики : сб. науч. ст. / Институт бизнеса БГУ. – Минск, 2019. – Вып. 2, Ч. 2. – С. 61–64.

21. George, G. Organizing Culture: Leader Roles, Behaviors, and Reinforcement Mechanisms / G. S. Randall, A. S. Mark // Journal of Business and Psychology. – 1999. – Vol. 13, no. 4. – P. 545–560.

22. Башкина, Н. А. Влияние организационной культуры на бренд корпорации / Н. А. Башкина, Н. В. Клым-Еремина, В. В. Орлов // Вестник университета. – 2020. – № 2. – С. 5–11.

23. Which comes first, organizational culture or performance? / A. S. Boyce, L. R. G. Nieminen, M. A. Gillespie, A. M. Ryan, D. R. Denison // *Journal of Organizational Behavior*. – 2015. – No. 36. – P. 339–359.

24. Determining the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: The Moderating Role of Self-Efficacy / F. Rehman, T. Nawaz, F. Javed, I. Ahmed, M. I. Malik // *European Journal of Business and Management*. – 2016. – Vol. 8, no. 4. – P. 136–143.

25. Клименко, С. С. Влияние организационной культуры на организационную эффективность / С. С. Клименко // *Менеджмент социальных и экономических систем*. – 2017. – № 4. – С. 70–76.

26. Зиборова, Е. А. Роль организационной культуры в повышении эффективности компании / Е. А. Зиборова, Н. А. Лытнева // *Экономика и бизнес: теория и практика*. – 2020. – № 1. – С. 122–125.

27. Тимошенко, Н. Професійна самореалізація як один із компонентів професійного самовдосконалення особистості [Електронний ресурс] / Н. Тимошенко // *Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]*. Серія: Педагогічні науки. – 2013. – Вип. 121 (2). – С. 158–161.

28. Цакун, Т. М. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах / Т. М. Цакун // *Студентський альманах : зб. магістер робіть / Держ. заклад вищої освіти, Ун-т менедж. освіти, НАПН України*. – Київ, 2013.

29. Куліш, В. І. Професійна самореалізація особистості як психологічна проблема / В. І. Куліш // *Проблеми сучасної психології*. – 2009. – Вип. 5. – С. 235–245.

30. Снисаренко, И. М. Организационная культура как социальная детерминанта саморазвития персонала / И. М. Снисаренко // *Государственное управление. Электронный вестник*. – 2017. – № 60. – С. 298–311. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-sotsialnaya-determinanta-samorazvitiya-personala/viewer> (09.12.2020).

31. Верхотурова, Ю. А. Организационные условия продуктивной профессиональной самореализации высококвалифицированных рабочих / Ю. А. Верхотурова // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 3. – С. 58–63.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник залученості в роботу Р. Н. Канунго (адаптація
Е.І.Кудрявцевої)

Инструкция и текст

Прочтите внимательно каждое утверждение и решите, насколько Вы с ним со-гласны. Затем выберите один из следующих вариантов ответа:

1 = совершенно не согласен; 2 = не согласен; 3 = скорее не согласен; 4 = затруд-няюсь ответить; 5 = скорее согласен; 6 = согласен; 7 = совершенно согласен.

1. Наиболее важные вещи, которые со мной происходят, связаны с моей сего-дняшней работой.

2. Работа – далеко не самое главное, что меня волнует в моей сегодняшней жизни.

3. Я очень увлечен своей работой.

4. Я буквально живу, питаюсь и дышу своей работой.

5. Большинство моих интересов сосредоточено на моей работе.

6. Я настолько привязан к своей работе, что не представляю, что бы я без нее делал.

7. Обычно я испытываю отстраненность по отношению к своей работе.

8. Большинство моих личных жизненных целей связано с работой.

9. Моя работа занимает центральное место в моем существовании.

10. Мне нравится отдавать работе большую часть своего времени.

Додаток Б

Анкета з вивчення організаційних умов, задоволеності працею і професійним розвитком А. Майера (адаптація В.А. Чикіра)

Инструкция: Дайте, пожалуйста, оценку вашей работы в настоящее время.
Выражайте только ваше личное мнение.

МОИ КОЛЛЕГИ				
1. Упрямые	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
2. Готовы помочь	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
3. Часто ссорятся	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
4. Симпатичные	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
5. Неспособные	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
6. Сплоченные	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
7. Ленивые	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
8. Приятные	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет

МОЙ НАЧАЛЬНИК				
Подразумевается ваш непосредственный начальник(стоящий на одну ступень выше, чем вы, который может давать вам распоряжения и контролировать вас)				
9. Несправедливый	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
10. Активный	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
11. Невежливый	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
12. Разбирается в своем деле	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
13. Не заботится о нас	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
14. Порядочный	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
15. Не пользуется симпатией	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
16. Вызывает доверие	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
17. Плохо информирует	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет

18. Выслушивает наше мнение	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
19. Придирчивый	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет

МОЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Имеется в виду содержание деятельности, ваши задачи на работе

20. Мне нравится	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
21. Скучная	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
22. Абсолютно бесперспективная	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
22. Несамостоятельная	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
23. Бесплезная	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
24. Разочаровывает меня	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
25. Ниже моих способностей	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
26. С видимыми результатами	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
27. Позволяет применить свои способности	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
28. Позволяет осуществлять свои идеи	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
29. Ответственная	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет

МОИ УСЛОВИЯ РАБОТЫ

Имеются в виду условия, в которых вы работаете (например, помещение для работы, окружающая среда, освещение, шум, температура и т.д.)

30. Удобные	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
31. Плохие	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
32. Чистые	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
33. Приятные	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
34. Непокойные	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
35. Шумные	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
36. Просторные	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет

37. Угрожающие здоровью	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
38. С приятной температурой	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
39. Вызывающие усталость	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
ОРГАНИЗАЦИЯ И РУКОВОДСТВО				
Имеется ввиду, то как вы видите вашу организацию в целом, каково сотрудничество между подразделениями и отделами, как вы оцениваете предписания и правила, планирование и информацию, высшее руководство				
40. Удобное	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
41. Слабое	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
42. Интересуется мнением людей	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
43. Дает недостаточно информации	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
44. Прогрессивное	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
45. Слишком сложное	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
46. Создает плохую атмосферу на работе	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
47. Горжусь ими	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
48. Чувствую среди них себя хорошо	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
49. Могу участвовать в обсуждении проблем организации	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
50. Осуществляет плохое планирование	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
51. Мало делает для сотрудников	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
52. Продуктивное, Эффективное	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет

МОЕ РАЗВИТИЕ

Имеется ввиду ваше личное продвижение(ваши возможности продвижения до сих пор и в будущем, возможности повышения квалификации и.т.д)

53. Хорошее	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
54. Соответствующее способностям	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
55. Слабое	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
56. Неуправляемое	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
57. Почти не имеет возможностей	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
58. Соответствует отдаче	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
59. Разочаровывает	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
60. Дает мне стимул	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет

ОПЛАТА МОЕГО ТРУДА

Имеется ввиду размер зарплаты, которую вы получаете за вашу работу(включая дополнительные надбавки)

61. Хорошая	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
62. Удовлетворительная	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
63. Несоответствующая	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
64. Несправедливая	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
65. соответствует отдаче	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
66. Соответствует моей ответственности	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет

Методика «Діагностика організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна
(адаптація російською мовою І.В. Андрєєвої)

Инструкция. Этот опросник предназначен для оценки шести ключевых измерений организационной культуры. На предложенные вопросы не существует ни правильных, ни неверных ответов, точно так же, как не существует правильной или неправильной культуры. Чтобы ваша оценка организационной культуры была максимально точной, постарайтесь отвечать на вопросы внимательно и, по возможности, объективно. Каждый из шести вопросов предполагает четыре варианта ответов. Распределите баллы 100-балльной оценки между этими четырьмя альтернативами в том весовом соотношении, которое в наибольшей степени соответствует вашей организации.

Сначала распределите баллы в колонке «Теперь», затем на те же вопросы, дайте ответы, но проставив баллы в колонке «Предпочтительно».

		Теперь	Предпочтительно
1. Важнейшие характеристики			
А	Организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего		
В	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск		
С	Организация ориентирована на результат. Главная забота – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели		
Д	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами		
Всего:		100	100
2. Общий стиль лидерства в организации			
А	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить		
В	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску		
С	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, наступательности, ориентации на результат		
Д	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел		
Всего:		100	100
3. Управление работниками			
А	Стиль руководства в организации характеризуется поощрением совместной деятельности, единодушия и участия коллектива в принятии решений		
В	Стиль руководства в организации характеризуется		

	поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности каждого.		
С	Стиль руководства в организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений.		
Д	Стиль руководства в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях.		
Всего:		100	100
4. Связующая сущность организации			
А	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность является главным качеством организации		
В	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах		
С	Организацию связывает воедино акцент на достижении цели и выполнении задачи. Общепринятые темы – наступательность и победа		
Д	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации		
Всего:		100	100
5. Стратегические цели			
А	Организация заостряет внимание на поддержании высокого доверия, открытости и соучастия		
В	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся пробы нового и изыскания новых возможностей		
С	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке предоставления аналогичных услуг		
Д	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего контроль и плавность ведения дел		
Всего:		100	100
6. Критерии успеха			
А	Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, коллективной работы, увлеченности работников делом и заботой о людях		
В	Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей технологией. Организация – лидер и новатор в данной профессионально-трудовой сфере		
С	Организация определяет успех на базе конкурентного лидерства (опережение конкурентов)		
Д	Организация определяет успех на базе надежных, стабильных показателей, четких планов, низких производственных затрат		
Всего:		100	100

Методика Е. А. Гавриловой «Тип і рівень професійної самореалізації»

Инструкция. Данная методика включает 51 утверждение, касающееся Вашей профессиональной деятельности, а также других жизненных ситуаций и состояний. Укажите, пожалуйста, в какой мере Вы согласны с каждым из приведенных ниже утверждений. Для этого в регистрационном бланке выберите и отметьте знаком «V» соответствующий вариант справа от номера утверждения (Да, Отчасти верно, Нет). В самом списке утверждений ничего не пишите. Старайтесь отмечать первое, что придет Вам в голову. Правильных или неправильных ответов здесь быть не может.

1. В своей жизни я, как правило, достигаю тех целей, которые ставлю перед собой.
2. Хорошо знающие меня люди говорят, что я легко сержусь (выхожу из себя).
3. Моя работа – это то, чем я всегда хотел(-а) заниматься.
4. Если бы у меня всегда была необходимая сумма денег, я бы предпочел(-а) не работать.
5. Обычно я хорошо сплю.
6. Пока я не обладаю глубокими профессиональными знаниями в области порученного дела.
7. Для меня любимое дело ценнее, чем деньги.
8. Я не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.
9. Коллеги считают меня профессионалом в своем деле.
10. Я ошибся(-лась) в выборе профессии и профиля деятельности (не на своем месте).
11. Я остро переживаю моменты, когда не совершаю ничего значительного.
12. Моя работа тяготит меня.
13. Человек всегда должен заниматься только тем, что ему интересно.
14. Совершив какой-то промах, я быстро отвлекаюсь от мыслей о нем.
15. Я занимаю довольно высокую должность в своей организации.
16. Я бы сменил(-а) работу, если бы представился более выгодный вариант.
17. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.
18. Я не удовлетворен(-а) своим материальным положением.
19. Я могу увлечься работой настолько, что забываю о времени и о себе.
20. Конфликты и разногласия с сотрудниками отнимают у меня много сил и эмоций.
21. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
22. Отсутствие денег для меня – сильное потрясение.
23. Я точно знаю, какие качества мне нужны, чтобы стать лучшим в своем деле.

24. За последние годы я не добился(-лась) особых успехов в своей профессии.
25. Мне доставляет удовольствие не только результат, но и процесс моей работы.
26. В моей жизни неудач гораздо больше, чем успехов.
27. Я работаю лучше других людей, занимающих аналогичную должность.
28. Высокий заработок важнее, чем удовлетворение, получаемое от работы.
29. Из меня мог бы выйти неплохой актер.
30. Мне часто не хватает времени, чтобы качественно выполнить свою работу.
31. Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал(-а) его для самообразования.
32. Моя внешность меня не устраивает.
33. Результаты моей работы отличаются исключительно высоким качеством.
34. Мне не известна цель моей жизни.
35. Люди, с которыми я работаю, уважают меня.
36. Занимаемое мною служебное положение не соответствует моим способностям.
37. Часто я ставлю общественные интересы выше личных.
38. Я часто смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
39. Меня интересуют все новшества в моей профессиональной сфере.
40. Придет время, когда я заживу по-настоящему, не так, как сейчас.
41. Моя жизнь лучше, чем у большинства других.
42. Я не доволен(-а) своим положением на работе и в обществе.
43. Я имею четкое представление о целях моей работы.
44. Я не слишком расстраиваюсь, если не удастся достичь совершенства в том, что я делаю.
45. Я вижу, что моя работа приносит пользу людям.
46. Плохо оплачиваемая работа не приносит удовлетворения.
47. Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к поставленной цели.
48. Я не всегда выполняю свои обязанности настолько хорошо, насколько это возможно.
49. Я довольно часто читаю газеты, периодические издания, литературные произведения.
50. Мне не известны все мои способности и таланты.
51. Я доволен(-а) своей судьбой.