

СУТЬ ТА ФАКТОРИ ГУМАНІТАРНОЇ ЧАСТИНИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК СЕРЕДНЬОЇ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ГРУПИ (РАЦІОНАЛЬНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ)

ESSENCE AND FACTORS OF THE HUMANITARIAN PART OF THE ORGANIZATION AS A MIDDLE SOCIAL AND PROFESSIONAL GROUP (RATIONAL-EXPERIMENTAL RESEARCH)

Стаття присвячена висвітленню результатів раціонально-експериментального дослідження організації як середньої соціально-професійної групи. Внаслідок міждисциплінарного теоретичного дослідження було раціональним шляхом сформовано гіпотезу про ймовірні базові фактори гуманітарної частини організації. Такими факторами в гіпотезі були синергія, управління людськими ресурсами, розвиток, спрямованість всередину чи назовні, домінування процесів синкретії чи ентропії.

Експериментальний етап дослідження базувався на розробленому опитувальнику за виділеними ймовірними факторами в поєднанні з десятьма компонентами діяльності в організації та мав дві частини. Перша полягала в реалізації пілотної частини. Було визначено за п'ятьма ймовірними факторами організації їх здатність до факторизації. Внаслідок цього залишено потенційних три фактори: синергія, управління людськими ресурсами, розвиток. Другий етап мав більшу і тому достатню кількість емпіричної інформації для кращої статистичної достовірності. Використано опитувальник за визначеними факторами.

Обробка математичними методами емпіричних даних заключалась в перевірці внутрішньої валідності опитувальника та факторного аналізу за методом виділення головних компонент. Встановлено задовільну факторизацію синергії та управління людськими ресурсами, мінімально допустиму за розвитком. Це можна вважати ключовими утворюючими систему факторами гуманітарної частини організації та основними механізмами її функціонування.

Висновок: отримані результати свідчать про встановлення раціонально-емпіричним способом гуманітарної частини організації. Факторами є синергія, управління людськими ресурсами та розвиток. Це може слугувати основою для структури організації, розробки її культури та інших важливих елементів.

Ключові слова: організація, міждисциплінарний підхід, гуманітарна частина, опитувальник, експеримент, фактори.

The article is devoted to the results of rational-experimental research of the organization as a middle socio-professional group. As a result of interdisciplinary theoretical research, a hypothesis about the probable basic factors of the humanitarian part of the organization was rationally formed. Such factors in the hypothesis were synergy, human resource management, development, inward or outward orientation, the dominance of syncretism or entropy.

The experimental phase of the study was based on a developed questionnaire on the identified probable factors in combination with ten components of activities in the organization and had two parts. The first was the implementation of the pilot part. Their ability to factorize was identified by five likely organizational factors. As a result, three potential factors are left: synergy, human resource management, development. The second stage had more and therefore sufficient empirical information for better statistical reliability. A questionnaire on certain factors was used.

Processing of empirical data by mathematical methods consisted in checking the internal validity of the questionnaire and factor analysis by the method of selection of principal components. Satisfactory factorization of synergy and human resources management, the minimum allowable for development, has been established. This can be considered the key factors forming the system of the humanitarian part of the organization and the main mechanisms of its functioning.

Conclusion: the results obtained indicate the establishment of a rational-empirical way of the humanitarian part of the organization. Factors include synergy, human resource management and development. This can serve as a basis for the structure of the organization, the development of its culture and other important elements. **Key words:** organization, interdisciplinary approach, humanitarian part, questionnaire, experiment, factors.

УДК 658.3.07

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.38.24>

Куций О.А.

к.психол.н., доцент,
доцент кафедри практичної психології
Інституту управління, психології
та безпеки
Львівський державний університет
внутрішніх справ

Вступ. Сьогодення України викликає певні сумніви щодо задовільного використання потенціалу психології у професійній практиці, оскільки у розмовах з її представниками дуже часто чути нігілізм (це все безглузде), або маніпуляції (воно діє, ви просто цього не розумієте) або наївне дилетантство (це все неймовірно чудово). Вступ песимістичний через те, що гидко спостерігати те як неймовірно за практично-прикладним потенціалом психологію використовують далеко не на професійному рівні. При цьому, можна відмітити наявність великої кількості досліджень, інструментарію з психології, а також у міждисциплінарних

вимірах, що ніби рухаються паралельно з практикою та лише здатні констатувати її наявність, пояснювати з наукової точки зору. Також, доцільно зауважити те, що для практичного використання психологічна наука та суміжні галузі мають застарілий чи незручний інструментарій. Тому, практики намагаються видумувати свій, що часто буває проблемним за валідністю та надійністю. Особливо це є помітним в галузі психології професійної діяльності, а саме в психології праці та в організаційній психології. Остання поступово виходить з менеджменту, але продовжує використовувати його методики й цим ніяк не може «обри-

зати пуповину». Так, в межах менеджменту вже досить тривалий час користуються поняттям організаційної (корпоративної) культури, що вважається дуже важливим явищем в системі ефективної діяльності організації, здатності її виживати, прогресувати. Однак, є сумніви про достатні для практики результати через те, що саме практиками у сфері менеджменту та HRM здійснено велику кількість спроб застосувати, потім вдосконалити, далі оптимізувати наявний інструментарій, які далеко не завжди мають задовільний рівень. Окрім цього, організаційна психологія поки орієнтувалася на менеджмент й саме тому визрів час для проведення дослідження організаційної культури як явища, що має свою структуру, зміст та інші аспекти з міждисциплінарною основою та з врахуванням психології цього явища. Можливо, що додавання до менеджменту експериментально-цілеспрямованих та в певній мірі радикальних психологічних досліджень посприяють більш психологічному баченню цього явища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В публікаціях, до яких вдалося отримати доступ, а також власних нещодавніх публікацій та статей можна казати про такі головні наслідки проведеного аналізу:

- організаційна культура як поняття є особливо популярним в спробах визначити його суть, зміст, структуру, особливості, кореляції, наслідки та різні варіації з управління. При цьому, в межах українських публікацій можна відмітити, в якості основної тенденції, намагання підлаштувати досить відомі концепції та теорії під сучасні вимоги соціуму та його професійної складової [1 – 3]. Це, в основному, виливається в спробах застосувати кореляційну стратегію, яка дає малозначимі результати, оскільки показники за кореляціями ніби є, але насуттєві. Й продовжує мати місце парадоксальна ситуація, за якої наукові дослідження є, але вони нічого реально не дають. У європейських публікаціях десятирічної давнини [4] вже тоді П. Крживоржека критикував авторитарний, традиційно-безперспективний тип наукових досліджень, що не лише заважає, а гальмує процеси формування альтернативних ідей, серед яких може з'явитися щось більш потужне та придатне до практичного застосування. Його критиці найбільше піддані спроби суто описового характеру обґрунтувати за певним фактором досить складне явище, яким є професійна організація та її культура. Далі про нещодавно опубліковану статтю Дж. Петріглієрі [5], що у досить різких висловлюваннях розкритикував сучасний стан теорії організації, спробував сформулювати ідеї з того як системна психодинаміка може допомогти гуманізувати теорію організації через ідентичність, лідерство та інституції,

закликав не терпіти суб'єктивізм у науці. Очевидно, остання публікація вказує на наявність сталої проблеми в менеджменті за теорією організації, що охарактеризована ще 10 років тому П. Крживоржекою. Тому, актуальність новацій лише посилилася;

- спроби розробити інструментарій з оцінки явищ за людським фактором в професійних організаціях зроблено суто в межах менеджменту. Інші науки намагаються опиратися на ці розробки. Так, проведений аналіз спрямованих на огляд існуючих методик, шкал, опитувальників публікацій [6; 7] виявив те, що всі спрямовані на діагностування, оцінку чи вивчення типів, параметрів організаційної культури, чинників її мезо- та мікрорівня, окремих ситуативних явищ діяльності, в досить широкому спектрі представлені через їх недоліки щодо їх аргументованого застосування. Можна стверджувати, що в межах одного менеджменту чисельні спроби віднайти суть шляхом інтуїтивно-суб'єктивних виборів призвели до глухого кута й тому може вважатися хибним шляхом. Так, маємо однотипові пошуки віднайти основу, що на практиці не мали задовільної ефективності й відбувалося ходіння по колу за старими помилками. Також, є проблеми в емпіричних даних через їх надмірну суб'єктивність, що є ключовим недоліком всіх спроб;

- не те, щоб доцільно, а вже вкрай необхідно застосовувати міждисциплінарний підхід до дослідження складних соціальних явищ, які утворені людиною та де центральним компонентом є люди, їх діяльність чи хоча б існування. Реалізовані спроби провести такий тип дослідження вилилося в публікаціях, де викладено результати аналізу щодо організації, її міждисциплінарного змісту, культури як явища (менеджмент, соціологія, антропологія, біологія, державне управління і психологія). [8; 9].

Мета статті: за результатами міждисциплінарного підходу до дослідження організації як середньої соціально-професійної групи математично-статистично визначити дієві структурні фактори її гуманітарної частини.

Виклад основного матеріалу дослідження. Насамперед треба вказати, що внаслідок проведеної теоретичних досліджень було висунуто гіпотезу про те, що факторами функціонування гуманітарної частини організації можуть бути синергія як потенційна спільна праця людей, управління людськими ресурсами (HRM) як якісна характеристика, що враховує людський фактор, інтра чи екстрапрямованість організації, розвиток (як один з ключових законів біології, за яким суб'єкти в середовищі мають вдало еволюціонувати, діалектично видозмінюватися, що сприяє здатності бути конкурентоздатним),

рівень стабільності робочих процесів (синкретія чи ентропія).

Спочатку реалізовано пілотний експеримент, для реалізації якого утворено опитувальник з 50 позицій (тверджень) за кожним з виділених ймовірних механізмів з врахуванням таких структурних елементів гуманітарної частини організації, її культури як стратегія, цінності, традиції, лідерство, управління, залу-

чення, клімат, конфлікти, імідж, комунікація [10]. Фактично перелік тверджень є аналогічним з тими, що наведено в таблиці 1 (тут наведено опитувальник за 50 твердженнями для економії місця). Далі твердження обговорено щодо їх одноставного розуміння серед 6 викладачів психології, 15 студентів-відмінників 3-го та 4-го курсів та 3 спеціалістів з української мови. Далі, студенти 2 – 4 курсів за спе-

Таблиця 1

Перелік тверджень опитувальника на оцінку ймовірних факторів гуманітарної частини організації

Компоненти ОК	Ймовірні фактори організації та перелік тверджень		
	Синергія	HRM	Розвиток
Стратегія	1. Взаємодія розглядається як основний шлях інструмент подальшого існування	2. Соціально-психологічний стан береться до уваги в якості базового фактору стратегії рівня планування	3. Розвиток за основними напрямками планується на достатньо ґрунтовно
Цінності	4. Спільна продуктивна праця визнається як основа ефективного виконання завдань	5. Соціально-психологічний клімат цінується кожним менеджером організації	6. Кожен член організації підтримується щодо власного розвитку й це достатньо забезпечується
Традиції	7. Тривалий час існує норма, за якою вітається будь-яка спільна праця	8. Керівництво ефективно управляє традиціями через їх створення, адаптацію та підтримку	9. Розповсюдженою та тривалою за часом є норма, за якою кожен має займатися своїм розвитком
Лідерство	10. Лідери орієнтовані на координацію зусиль персоналу, що дає кращі результати спільної діяльності	11. Керівники мають досить потужний лідерський статус, що додає ефективності в їх управління	12. Лідерами стають працівники, що розвиваються самі й допомагають в цьому іншим працівникам
Управління	13. Керівники орієнтовані на спільні координовані дії, що дає потужний результат для організації	14. Менеджери намагаються прорахувати більшість факторів, що можна віднести до людського, а також соціально-психологічного	15. Керівники своїм прикладом демонструють свій професійний та особистісний розвиток
Залучення	16. Існує система прийняття пропозицій персоналу, що розуміється як одна з ефективних форм підвищення якості роботи організації	17. В інтересах покращення клімату кожен учасник організації має право внести пропозицію	18. Існує можливість в кожного члена організації запропонувати більш цікаві та корисні форми з реалізації особистісно-професійного розвитку
Клімат	19. Клімат в колективах суттєво впливає на досягнення результатів діяльності організації цілому	20. Керівники намагаються вплинути на формування сприятливих стосунків в професійних групах	21. Взаємостосунки підтримують можливість розвитку персоналу організації
Конфлікти	22. В конфліктах виявляється кращий шлях досягнення мети діяльності організації в цілому	23. Керівники всіх рівнів реагують на конфлікти для їх ефективного вирішення	24. В більшості конфліктів результатом є вихід на кращий рівень взаєморозуміння та довіри
Імідж	25. Імідж ефективно впливає на виконання організацією її основних завдань	26. Імідж організації позитивно сприймається її членами та формує бажання бути в її лавах	27. Імідж організації періодично переглядається для їх більшої ефективності
Комунікація	28. Інформація та обмін нею є достатніми й оптимальними для високого рівня продуктивності	29. Чутки в організації є явищем вкрай рідким через якісне інформування з боку менеджменту	30. Персонал має повну інформацію щодо можливостей свого особистісного та професійного розвитку

ціальністю підготовки «Психологія» за шкалою від 0 до 10 балів опитали своїх батьків та родичів про ступінь наявності в їх організації певного явища за опитувальником. Всього було отримано дані про 84 організації, які оброблено за допомогою комп'ютерної програми SPSS-20, в якій використано критерії з визначення внутрішньої валідності опитувальника та факторний аналіз. Внаслідок цього виокремлено на достатньому чи задовільному рівні чіткості у формуванні фактори (механізми), що можуть бути потенційно придатними для пояснення ймовірних факторів гуманітарної частини організації, а саме синергія, HRM та розвиток. Такі гіпотетичні фактори (механізми) як інтра чи екстраспрямованість організації, стабільність робочих процесів (синкретія чи ентропія) жодним чином не групувалися у фактори й навіть за багатьма спробами застосувати кутове обертання. Це слугувало причиною їх видалення з подальших дослідницьких дій. Пілотний експеримент створив передумови для того, щоб провести більш дослідження на більшій вибірці [10].

В подальшому експерименті в опитувальнику залишено 3 виділені ймовірних фактори (механізми), а саме синергію, HRM та розвиток. По кожному в опитувальнику є 10 тверджень, що відображають їх вміст через компоненти функціонування організації та її культури, які були перераховані вище. Перелік тверджень наводиться в таблиці 1.

За кожним з питань має бути отримана кількісна оцінка від 0 до 10 балів. Краще, якщо оцінка буде мати достатнє пояснення (якщо таке є можливим).

До наступного етапу експерименту залучено студентів 2 – 3 курсів спеціальності 053 «Психологія», які при вивченні навчальної дисципліни «Психологічні служби в різних організаціях» мали завдання за переліком тверджень опитати своїх знайомих, що працюють в будь-якій організації з обов'язковою вимогою аргументації в текстовому форматі за поставленою оцінкою. Отримано інформацію про 184 організації, з яких 126 є державними, 58 приватними з кількістю працівників від 28 до понад 1000.

Отримана емпірична інформація спочатку оброблена щодо внутрішньої валідності опитувальника (табл. 2) й це засвідчило задовільну придатність до подальшої її математичної обробки.

Далі застосовано факторний аналіз за методом виділення головних компонент. Придатними для подальшої інтерпретації є 8 факторів, які включили 71% даних. Таблиця 3 містить пояснену дисперсію та матрицю компонент за факторним аналізом, що дає можливість більш ґрунтовно висунути припущення, пояснити та наблизитися до розуміння змісту отриманих емпіричних даних. При цьому Varimax не застосовувалося.

Особливо потужним виявився фактор № 1, що є дуже значимим та має 34% дисперсії. Це може бути підтвердженням того, що всі твердження поєднуються в єдине ціле й цим цілим є сукупність всіх 30 елементів у вигляді організації, її культури як комбінації взаємопов'язаних явищ.

Фактор № 2 (7,6%) має у своєму змісті такі твердження за розвитком як цінності, традиції та імідж, а ще за іміджем синергію та HRM. Також, значну позицію займає твердження щодо «синергія – конфлікти». Велика ймовірність того, що цей фактор пояснює найбільш розповсюджений на цей час тип організації з відповідною культурою з тих, що було оцінено.

Фактор № 3 має 6,6% дисперсії і його можна вважати синергетичним, оскільки містить 9 з 10 тверджень за цим механізмом. Хоча коефіцієнти формування фактору не є великими, все ж їх наявність вказує на те, що існує тенденція до групування тверджень за цим механізмом у відносно єдине ціле. Лише лідерство не вплинуло на формування фактору, що може бути пояснене через проблеми у його функціонуванні в багатьох організаціях.

Фактор № 4 (5,8%) утворено під впливом механізму HRM, оскільки 8 з 10 тверджень його сформували. При цьому, залишились незадіяними лідерство та управління. Таким чином, HRM як фактор чи механізм організації та її культури має задовільну тенденцію до групування.

Таблиця 2

Статистика придатності емпіричних даних за опитувальником

Альфа Кронбаха	Частина 1	Значення	,796
		Кількість пунктів	5
	Частина 2	Значення	,783
		Кількість пунктів	5
Загальна кількість пунктів			10
Кореляція між формами			,734
Коефіцієнт Спірмена-Брауна	Рівна довжина		,847
	Нерівна довжина		,847
Коефіцієнт половинного розщеплення Гуттмана			,847

Пояснена дисперсія та матриця компонент за результатами факторного аналізу

Твердження та його № в опитувальнику	Компонента							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Значимість	10,134	2,294	1,988	1,735	1,499	1,317	1,131	1,116
Дисперсія %	33,780	7,646	6,625	5,783	4,996	4,388	3,771	3,719
Синергія-стратегія 1	,561		,269	-,366			-,363	
HRM-стратегія 2	,715	-,226		,245			-,207	
Розвиток-стратегія 3	,450				-,391			
Синергія-цінності 4	,627	-,291	,240		,271		-,337	
HRM-цінності 5	,752	-,255		,240				
Розвиток-цінності 6	,458	,344	-,352		,420			
Синергія-традиції 7	,531		,567	-,275				
HRM-традиції 8	,507			,228			,310	-,400
Розвиток-традиції 9	,376	,414			,355			-,217
Синергія-лідерство 10	,712				,305			
HRM-лідерство 11	,621					-,398	,206	-,381
Розвиток-лідерство 12	,576	,236			,254	,318	-,233	
Синергія-управління 13	,710	-,280	,236				-,204	
HRM-управління 14	,756		-,233					,207
Розвиток-управління 15	,628			-,367		-,404		
Синергія-залучення 16	,653	-,292	,295					,203
HRM-залучення 17	,705		-,251	,296	-,230			
Розвиток-залучення 18	,446		-,619	,392	,251			
Синергія-клімат 19	,616		,240					-,274
HRM-клімат 20	,701			,305	-,276			-,209
Розвиток-клімат 21	,678	-,286						
Синергія-конфлікти 22	,364	,447	,224		-,368	,351		,207
HRM-конфлікти 23	,583	-,356		,472				
Розвиток-конфлікти 24	,420		,265			,484	,482	
Синергія-імідж 25	,524	,609	,293					,247
HRM-імідж 26	,426	,466		,452		-,397		
Розвиток-імідж 27	,463	,558	-,257		,403	-,222		,222
Синергія-комунікація 28	,493		,517					
HRM-комунікація 29	,379	-,284		,208			,429	,435
Розвиток-комунікація 30	,636				,341			

За фактором № 5 (5%) виявлено те, що 6 з 10 тверджень відносяться до механізму розвитку. При цьому, розвиток-стратегія має обернений вектор впливу, що може все ж вказувати на суттєві проблеми в організаціях за цим аспектом. Стратегічне планування в організаціях не є достатнім через орієнтацію на поточні проблеми й це особливо позначається саме на перспективах подальшого розвитку, який ще «не на часі».

Решту факторів не вдалося хоча б якось ідентифікувати, оскільки в них не відмічається мінімальних тенденцій чи логічних прив'язок до реальності.

Таким чином, факторний аналіз продемонстрував групування запропонованих тверджень за такими факторами (механізмами) як синергія, HRM та розвиток. При цьому, перших два мають достатні тенденції до групування,

а третій все ж має фактично мінімальну факторизацію.

Висновки. Дане міждисциплінарне раціонально-емпіричне дослідження гуманітарної частини організації як середньої соціально-професійної групи через доведення статистичної гіпотези виявило в її функціонуванні певні фактори, що можуть бути класифіковані в якості ключових механізмів функціонування організації. Ними є синергія, HRM та розвиток, два яких має задовільний, а третій мінімально допустимий ступінь за групуванням в факторному аналізі. Отримані фактори можуть слугувати основою для розробки структури організації, її культури та інших явищ, а також перспективних інструментів, що можуть бути корисними для підвищення якості практичної професійної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Карамушка Л.М., Шевченко А.М., Терещенко К.В. Організаційна культура освітніх організацій: сутність, структура, функції, типи. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 42, 2015. С. 1 – 13.
2. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. Зміст, основні характеристики організаційної культури освітніх організацій та її спеціальні функції в умовах соціальної напруженості. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 51, 2019. С. 10 – 17.
3. Наконечна Н. В. Психологічні умови розвитку корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності. Дисертація на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук за спеціальністю: 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Київ. 2016. 292 с.
4. Krzyworzeka P. Kultura organizacyjna – ślepa uliczka teorii organizacji. *Management and Business Administration. Central Europe.* 1/2012 (108): s. 72–81.
5. Petriglieri G. F**k Science!? An Invitation to Humanize Organization Theory. *Organization Theory. Journals.sagepub.* Volume 1: 2020 p. 1 – 18. DOI: 10.1177/2631787719897663
6. Заглада Т. П., Бобрик, Ж. В. Организационное поведение. Учебное пособие для выполнения индивидуальной самостоятельной работы. Калининград : КГТУ. 2009. 230 с.
7. Лебедева Н.Ю., Широніна Е.М. Методологічні питання вивчення організаційної культури. *Фундаментальні дослідження.* № 9, 2012. С. 729 – 733.
8. Куций О.А. Психологічна складова поняття «Організаційна культура»: критично-аналітичний погляд та пропозиції. *Габітус. Науковий журнал з соціології та психології.* 35, 2022. 174 – 179.
9. Куций О.А. Синтез міждисциплінарного змісту поняття організації як середньої соціальної групи. *Вісник Національного університету оборони України.* 2 (61). 2021. С. 81 – 88.
10. Куций О.А. Результати пілотного дослідження з розробки методики оцінки організаційної культури. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 7-8 жовтня 2021 року), Львів : Видавництво Львівської політехніки. 2021. С. 45 – 47.