

І.І. Сняданко
snjadanko@rambler.ru

МЕТОДИКА «САМОЕФЕКТИВНІСТЬ У МАЙБУТНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ»: ОПИС ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ЗАСТОСУВАННЯ

Sniadanko I.I. Methodology «Self-efficiency in future organization»: description and recommendations for implementation / I.I. Sniadanko // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 29. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 659–670.

І.І. Сняданко. Методика «Самоефективність у майбутній організації»: опис та рекомендації до застосування. Стаття присвячена опису авторської методики «Самоефективність у майбутній організації». Методику розроблено в рамках дослідження психологічної готовності студентів технічних університетів до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Встановлено, що ця методика дає можливість дослідити очікування студента щодо його майбутньої діяльності в колективі організації, зокрема його думки про себе, відчуття, поведінку, як члена майбутнього колективу. Зроблено висновок, що одним із ефективних підходів щодо побудови методики та інтерпретації результатів є когнітивно-поведінковий підхід щодо розуміння поведінки людини. Когнітивно-поведінковий підхід є одним із сучасних підходів, який дає можливість дослідити очікування людини щодо себе та інших людей через взаємозв'язок її думок, почуттів і поведінки. Встановлено, що дана методика дає можливість виявити особливості спрямованості активності студента в майбутній організації, виявити його позицію в майбутній організації. Вперше виділено у цій методиці поняття «організаційна самооцінка» та рівні організаційної самооцінки, а саме: неадекватно-завищений, адекватний, неадекватно-занижений. Зазначена методика може бути застосована для студентів при проведенні психологічного консультування, спрямованого на психологічну підготовку до майбутньої професійно-управлінської діяльності, при приведенні практичних занять психолого-педагогічного циклу, а також при підборі персоналу.

Ключові слова: самоефективність, організація, студент, організаційна самооцінка, спрямованість активності, когнітивно-поведінковий підхід, майбутня професійно-управлінська діяльність.

И.И. Сняданко. Методика «Самоеффективность в будущей организации»: описание и рекомендации к применению. Статья посвящена описанию авторской методики «самоеффективность в будущей органи-

зації». Методика розроблена в рамках дослідження психологічної готовності студентів технічних університетів в майбутній професійно-управлінській діяльності. Встановлено, що ця методика дозволяє досліджувати очікування студента про його майбутню діяльність в колективі організації, зокрема його думки про себе, почуття, поведінку як члена майбутнього колективу. Зроблено висновок, що одним з ефективних підходів до побудови методики та інтерпретації результатів є когнітивно-поведінковий підхід до розуміння поведінки людини. Когнітивно-поведінковий підхід є одним з сучасних підходів, що дозволяють досліджувати очікування людини стосовно себе та інших людей через взаємозв'язок її мислей, почуттів та поведінки. Встановлено, що дана методика дає можливість визначити особливості спрямованості активності студента в майбутній організації, виявити його позицію в майбутній організації. Вперше, в цій методиці виділено поняття організаційна самооцінка та рівня організаційної самооцінки, а саме: неадекватно завищений, адекватний, неадекватно занижений. Згадана методика може бути застосована для студентів при проведенні психологічного консультування, спрямованого на психологічну підготовку до майбутньої професійно-управлінської діяльності, при проведенні практичних занять психолого-педагогічного циклу, а також при виборі персоналу.

Ключові слова: самоефективність, організація, студент, організаційна самооцінка, спрямованість активності, когнітивно-поведінковий підхід, майбутня професійно-управлінська діяльність.

Постановка наукової проблеми. Ідея щодо створення даної методики виникла в результаті тривалого досвіду роботи зі студентами на практичних заняттях з психології, на яких автором статті було застосовано когнітивно-поведінкові техніки. Застосування когнітивно-поведінкових технік на практичних заняттях з психології проводилося в рамках дослідження психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності, яке проводилося упродовж 2011-2014 років. Когнітивно-поведінковий метод – один із найбільш популярних методів у світовому професійному співтоваристві психотерапевтів; це один із небагатьох напрямків психотерапії з науково доведеною ефективністю [1; 2; 3].

Метою нашої статті є аналіз авторської методики «Самоефективність у майбутній організації», яка спрямована на дослідження очікувань студентів щодо себе, своїх можливостей у майбутній організації.

Результати дослідження. В основу створення цієї методики «Самоефективність у майбутній організації» покладено когні-

тивно-поведінковий підхід до розуміння поведінки людини, її оцінки себе, своїх умінь і навичок. Методика складається з трьох незакінчених речень, які має продовжити досліджуваний.

Інструкція. Шановний студенте, Вам пропонується дати відповіді на кілька запитань, які спрямовані на те, щоб з'ясувати Ваші очікування від майбутньої професійної діяльності, зокрема діяльності в організації, у якій Ви будете працювати. Спробуйте за допомогою одного, двох або трьох слів продовжити запропоновані нижче речення. Для того, щоб краще відповісти на питання, уявіть, що Ви вже працюєте в організації, зосередьтеся при цьому на своїх відчуттях, емоціях, думках та професійних планах.

Продовжіть речення:

1. Уявіть, що Ви працюєте в організації. На роботі, в колективі Ви найчастіше думаєте про себе, що Ви _____
2. Уявіть, що Ви працюєте в організації. В колективі Ви швидше за все будете себе відчувати _____
3. Уявіть, що Ви працюєте в організації. В роботі Ви найбільше прагнете _____

Інтерпретація. За допомогою таблиць 1–6 треба визначити, до якої категорії думок, емоцій та поведінки належать відповіді на питання №1, №2 та №3 методики «Самоефективність у майбутній організації». При цьому для інтерпретації питання №1 необхідна Табл. 1, питання №2 – Табл. 3, питання №3 – Табл. 5. Використовуючи таблиці, необхідно поставити плюс або іншу позначку навпроти відповіді в таблицях, яка максимально підходить до запропонованих відповідей.

Таблиця 1

Перелік відповідей на питання №1

| Думаю про себе | | Поставте позначку |
|------------------------|---|-------------------|
| Категорії думок | Позитивні думки | |
| Самозвеличення | Лідер, керівник, найкращий, найрозумніший, авторитет | |
| | Бетмен, красунчик, принцеса | |
| | Займаю гідне місце, гарну посаду, найкращу посаду | |
| | Усі до мене прислухаються, просять поради | |
| | Оригінальний, на своїй хвилі, незалежний, не такий як всі, відрізняюсь від маси | |

| | | |
|--|--|--|
| Ставлення до виконання професійних обов'язків, праця | Хороший спеціаліст, працівник, працюючий, роботяга, старанний, добре все роблю | |
| | Відповідальний | |
| Характеристика своїх якостей, рис характеру | Розумний | |
| | Достойний | |
| | Пофігіст | |
| | Філософ | |
| | Потрібний | |
| | Організатор, вмю організувати діяльність | |
| | Впевнений у собі | |
| | Ввічливий | |
| Я в колективі | Особистість, людина, нормальна людина, адекватний | |
| | Дружній, веселий, готовий прийти на допомогу, допомагаю кожному, хочу зберегти дружню атмосферу | |
| | Важливий член колективу, частина великого механізму, «вливаюсь» / «вписуюсь» в колектив, у своїй тарілці | |
| | Друг, людина, на яку можна покластись, якій можна довіряти | |
| | Хороший, добрий | |
| Реалізація свого потенціалу, досягнення | Душа компанії, центр уваги | |
| | Наполегливий, цілеспрямований | |
| | Творчий, маю багато нових ідей, планів, генератор ідей | |
| Я у спілкуванні | Маю перспективи, можу розвиватись, реалізувати себе, досягти високих результатів | |
| | Комунікатор, вмю спілкуватись, гарний співрозмовник | |
| Негативні думки | | |
| Самокритика | Невдаха, бездар, нездара, дурний | |
| Атмосфера/ стосунки в колективі | Чужий, не свій, непотрібний, сором'язливий, мовчазний, самотній, тихий, непомітний, не завдаю клопотів | |
| Характеристика своїх якостей, рис характеру | Пасивний, неадекватний, лінивий | |

| | | |
|--|---|--|
| Ставлення до виконання професійних обов'язків, праця | Нічого не хочу робити, не люблю працювати | |
| Реалізація свого потенціалу, досягнення | Нетворчий, нецілеспрямований, ненаполегливий | |
| Я у спілкуванні | Нікого не люблю, ні з ким не хочу спілкуватися | |
| | Не маю бажання нікого слухати, нікому не хочу підкорятися | |

Поставте ще один плюс або іншу позначку навпроти тієї категорії думок, до якої підходить відповідь на питання №1, при цьому слід врахувати, чи позитивною, чи негативною була ця думка.

Таблиця 2

| Категорія думок (когніцій) | Позитивна думка | Негативна думка |
|--|-----------------|-----------------|
| Самозвеличення (позитивні думки)/самокритика (негативні думки) | | |
| Атмосфера/стосунки в колективі | | |
| Характеристика своїх якостей, рис характеру | | |
| Ставлення до виконання професійних обов'язків, праця | | |
| Реалізація свого потенціалу, досягнення | | |
| Я у спілкуванні | | |

На наступному етапі здійсніть аналіз питання номер 2. Для цього Вам також треба поставити позначку навпроти тієї відповіді в таблиці, до якої підходить відповідь студента.

Таблиця 3

Перелік відповідей на питання №2

| Категорії відчуттів | Я відчуваю себе | Поставте позначку |
|------------------------|---|-------------------|
| Перебільшено позитивні | Суперово, надзвичайно, краще за всіх | |
| Позитивні | Комфортно, вільно, добре, спокійно, затишно | |

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Негативні | Некомфортно, неспокійно, непотрібним, три- вожно | |
| | Злим, агресивним | |
| | Важко відповісти | |
| | Скутим, остронь | |
| Перебільше- но негативні | Жахливо, «вбивчо», «смертельно», погано | |

Поставте ще один плюс або іншу позначку навпроти тієї категорії відчуттів, до якої підійшла відповідь на питання №2.

Таблиця 4

| Категорії відчуттів | Позначка |
|---------------------------|----------|
| 1. Перебільшено позитивні | |
| 2. Позитивні | |
| 3. Негативні | |
| 4. Перебільшено негативні | |

Поставте позначку в Табл. 5 навпроти відповіді, яка найбільше відповідає відповіді досліджуваного на питання №3 методики.

Таблиця 5

Перелік відповідей на питання №3

| Дії | Я хочу зробити | Поставте позначку |
|------------------------------------|--|-------------------|
| Конструктивні | | |
| Спрямовані на самозвеличення | Зробити так, щоб колектив працював на мене | |
| | Бути царем, всіма керувати, навчитись маніпулювати | |
| | Стати центром уваги | |
| | Щоб усе було по-моєму | |
| | Стати керівником, босом, головним | |
| Спрямовані на стосунки в колективі | Допомагати іншим, створити дружню атмосферу | |
| | Почувати себе як вдома, бути як риба у воді | |
| | Щоб не було конфліктів | |
| | Довіри, взаємопідтримки, взаєморозуміння, дружніх стосунків, підтримки | |
| | Знайти друзів | |

| | | |
|---|--|--|
| Спрямовані на свою роботу | Добре і наполегливо працювати | |
| | Перейняти досвід, стати хорошим працівником | |
| Спрямовані на роботу в колективі | Організувати роботу, надихати людей | |
| | Щоб колектив злагоджено працював | |
| | Щоб всі в команді виконували свої обов'язки, дотримувалися дисципліни | |
| Спрямовані на дозвілля | Відпочивати, гарно проводити час з колективом, веселитись, багато спілкуватись | |
| Спрямовані на власні досягнення | Стати впевненим, рішучим | |
| | Творити, створювати нове | |
| | Вражати результатами своєї праці | |
| | Поваги | |
| | Реалізувати себе, розкрити свій потенціал, досягти високих результатів | |
| | Проявити ініціативу, виділитись | |
| | Здобути авторитет, стати впливовим | |
| | Стати незамінним | |
| | Мати свободу робити, як хочу | |
| | Щоб до мене дослухались | |
| Зберегти індивідуальність | | |
| Спрямовані на досягнення колективу, команди | Щоб команда досягла результатів, гарних показників | |
| | Досягти спільних цілей в діяльності, зробити свій внесок у справу | |
| Спрямовані на спілкування | Мати багато спілкування, брати активну участь у розмові | |
| | Стати хорошим комунікатором | |
| | Готовий слухати інших, вмію слухати | |
| Деструктивні | | |
| Спрямовані на самокритику | Я нічого не можу, не хочу | |
| Спрямовані на стосунки в колективі | Не дуже висовуватись, не відрізнятись, не виділятись | |
| Спрямовані на свою роботу | Нічого не вмію | |
| Спрямовані на роботу в колективі | Ніхто зі мною не буде співпрацювати, я не зможу працювати в колективі | |
| | Я всім буду заважати працювати | |

| | | |
|---|--|--|
| Спрямовані на дозвілля | Зі мною ніхто не буде спілкуватися | |
| Спрямовані на власні досягнення | Я нічого не зможу досягнути, я не цілеспрямований | |
| Спрямовані на досягнення колективу, команди | Я буду заважати команді, не зможу нічим допомогти колективу, можу зіпсувати роботу команди, тягнути всіх назад | |
| Спрямовані на спілкування | Зі мною ніхто не захоче спілкуватися | |
| | Я ні з ким не хочу спілкуватися | |
| | Я буду зі всіма сваритися | |

Поставте ще один плюс або іншу позначку навпроти тієї категорії думок, до якої підійшла відповідь на питання №3, при цьому слід врахувати, чи позитивною, чи негативною була ця дія (Табл. 6):

Таблиця 6

| Дії | Конструктивна дія | Деструктивна дія |
|---|-------------------|------------------|
| Спрямовані на самозвеличення/ самокритику | | |
| Спрямовані на стосунки в колективі | | |
| Спрямовані на свою роботу | | |
| Спрямовані на роботу в колективі | | |
| Спрямовані на дозвілля | | |
| Спрямовані на власні досягнення | | |

Після того, як буде здійснено аналіз думок, емоцій і дій людини за всіма трьома питаннями методики, слід визначити рівень організаційної самооцінки студента за допомогою Табл. 7. З Табл. 7 бачимо, що рівні організаційної самооцінки студента такі: неадекватно-завищений; адекватний; неадекватно-занижений.

Таблиця 7

Організаційна самооцінка студента

| Критерії оцінки | Рівні організаційної самооцінки | | |
|-----------------|---------------------------------|--|--------------------------------------|
| | Неадекватно-завищений | Адекватний | Неадекватно-занижений |
| Думки | Самозвеличуючі | Когніції, які описують людину без перебільшень і критики | Самокритичні |
| Відчуття | Перебільшено позитивні | Позитивні | Перебільшено негативні або негативні |

| | | | |
|-----------------|------------------------------|--|---------------------------|
| Дії, очікування | Спрямовані на самозвеличення | Спрямовані на роботу в організації, стосунки в колективі без самозвеличення або критики себе | Спрямовані на самокритику |
|-----------------|------------------------------|--|---------------------------|

Після того, як буде визначено рівень організаційної самооцінки студента, треба визначити позицію досліджуваного в колективі організації, яка може бути орієнтована на себе або на колектив/команду організації (Табл. 8). Також за допомогою Табл. 8 треба визначити, на що саме спрямована активність досліджуваного в організації на: виконання роботи; налагодження стосунків; досягнення.

Таблиця 8

Характеристика спрямованості активності в організації

| Спрямованість активності в організації | Позиція в колективі (команді) організації | |
|--|---|---|
| | Позиція, спрямована на себе | Позиція, спрямована на колектив/команду |
| На виконання роботи | Студент, розмірковуючи про майбутню організацію, ідентифікує себе з суб'єктом діяльності, думає про себе та відчуває себе працівником, прагне добре працювати, старанно виконувати свої професійні обов'язки. Для роботи в організації це позитивна спрямованість | Студент, розміркуючи про майбутню організацію, бачить себе частиною колективу, хоче працювати в команді односторонців. Для роботи в організації це позитивна спрямованість |
| На стосунки | Студент, уявляючи себе в колективі організації, зосереджений більше на взаємовідносинах з людьми, на власних комунікативних вміннях, пошуку друзів, характеристиці себе як суб'єкта комунікацій. Для роботи в організації така спрямованість може свідчити про більшу потребу людини у створенні комфортних стосунків зі співробітниками, а не якість виконання професійних обов'язків. Хоча таке припущення не є доведеним | Студент, уявляючи себе в колективі організації, зосереджений більше на взаємовідносинах в колективі в цілому, бажанні мати дружню атмосферу, не конфліктувати один з одним, гарно проводити час з колективом в цілому. Для роботи в організації така спрямованість може свідчити про більшу потребу людини мати дружню атмосферу в колективі в цілому, а не якість виконання професійних обов'язків. Таке припущення також не є доведеним |

| | | |
|----------------------|--|---|
| На досягнення | Студент, уявляючи себе в організації, понад усе зосереджений на власних досягненнях в організації, самоствердженні через професійні досягнення. Має потребу у кар'єрному рості, розкритті власного потенціалу, застосуванні власних здібностей тощо. Для роботи в організації така спрямованість є позитивною, хоча, разом із тим, може свідчити про те, що працівник може недооцінювати важливості встановлення стосунків у колективі та досягнення спільних цілей у діяльності | Студент, уявляючи себе в організації, зосереджений на досягненнях колективу в цілому, потреби у наявності творчої атмосфери в колективі, бажання працювати з людьми схожими на нього, які також прагнуть досягнути спільних цілей в діяльності. Для роботи в організації така спрямованість є позитивною, тому що майбутній працівник прагне працювати в команді і разом досягати спільних цілей у діяльності |
|----------------------|--|---|

У результаті аналізу даних можна зробити висновок про те, що рівень самоефективності студента в майбутній організації здійснюється на основі результатів за такими параметрами (напишіть відповіді навпроти кожної позиції):

1. Рівень організаційної самооцінки – _____
2. Позиція в колективі організації – _____
3. Спрямованість активності в організації – _____

Аби зрозуміти, як автором було отримано саме такі результати, треба розглянути **етапи створення методики**. Для того, щоб розробити зазначену методику, було проведено кілька досліджень. На *першому етапі* дослідження студентам пропонувалось описати свої думки, емоції та поведінку в кількох ситуаціях, а саме, коли вони є:

- членами колективу організації;
- членами робочої команди;
- керівниками команди;
- учасниками корпоративної вечірки;
- керівниками організації.

Для аналізу кожної ситуації студентам було запропоновано по три питання, одне з яких було спрямовано на виявлення думки (когніції) про себе, друге питання спрямоване на дослідження емоцій, а третє – на виявлення дій (поведінки) студент. Тому в загальному варіанті студенти мали відповісти на 15 питань.

У результаті проведеного дослідження було встановлено, що студенти в ситуаціях, пов'язаних з діяльністю в організації, зокрема в ситуаціях, у яких студент уявляв, що він: член колективу та

член робочої команди, керівник команди та керівник організації, було встановлено, що його думки, почуття та поведінка суттєво не відрізняються між собою. Іншими словами, якщо студент думав, що він хороший працівник колективу, то як член команди або керівник команди він теж відчував себе хорошим працівником, який хотів, наприклад, добре виконати роботу. І навпаки, якщо студент думав, що в колективі організації він «лідер», то така лідерська позиція проявлялась в усіх інших запропонованих ситуаціях.

У результаті аналізу відповідей студентів на питання щодо їх уявного перебування на корпоративній вечірці було встановлено відмінності між самопочуттям, думками та поведінкою студентів на уявній корпоративній вечірці та в колективі організації. Відповідно, було зроблено висновок, що для аналізу самоефективності студентів в майбутній організації не слід пропонувати питання, пов'язане з корпоративною вечіркою. Разом із тим, для подальших модифікацій методики це питання може бути досліджено більш детально.

Крім того, враховуючи, що студенти давали майже однакові відповіді на питання, пов'язані з професійно-управлінською діяльністю, питання методики було скорочено до 3 питань, які, на нашу думку, дають можливість дослідити рівень самоефективності студентів у майбутній організації.

Висновки. Впровадження та практичне застосування методики «Самоефективність в майбутній організації» полягає в тому, що зазначена методика може бути застосована для студентів при проведенні психологічного консультування, спрямованого на психологічну підготовку до майбутньої професійно-управлінської діяльності, при проведенні практичних занять психолого-педагогічного циклу, а також при підборі персоналу. Також методика може бути застосована для проведення психологічних досліджень студентів технічних та інших спеціальностей.

Список використаних джерел

1. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.
2. Бек А. Когнитивная терапия депрессии / А. Бек, А. Раш, Б. Шо, Г. Эмери // Cognitive Therapy of depression. – СПб. : Питер, 2003. – 304 с.
3. Вестбрук Д. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію / Д. Вестбрук, Дж. Кірк, Г. Кеннерлі; Український інститут Когнітивно-поведінкової терапії // Свічадо. – Львів. – 2014. – 410 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Bandura A. Teorija social'nogo nauchenija / A. Bandura. – SPb. : Evrazija, 2000. – 320 s.
2. Bek A. Kognitivnaja terapija depressii / A. Bek, A. Rash, B. Sho, G. Jemeri // Cognitive Therapy of depression. – SPb. : Piter, 2003. – 304 s.
3. Vestbruk D. Vstup u kognityvno-povedinkovu terapiju / D. Vestbruk, Dzh. Kirk, G. Kennerli; Ukrai'ns'kyj instytut Kognityvno-povedinkovoi' terapii' // Svichado. – L'viv. – 2014. – 410 s.

I.I. Sniadanko. Methodology «Self-efficiency in future organization»: description and recommendations for implementation. The methodology was elaborated within the research of psychological readiness of polytechnic university students to future professional and managerial activity. It was concluded that this methodology gives the opportunity to research the student's expectations regarding his/her future activity in organization's team, particularly, his/her own opinion of himself/herself, feelings, behaviors, as a member of future staff. It was summed up that one of the most efficient approaches concerning methodology construction and result interpretation is cognitive behavioral approach to understand a person's behavior. The analysis of cognitive behavioral approach has been conducted as an approach within which the research of the structure of psychological readiness of students for future professional administrative activity has been carried out. Particularly, the structure of psychological readiness of students is the aggregate of necessary competences for future professional and managerial activity: individual, educational, educational professional, value and managerial. The cognitive behavioral approach is one of the modern approaches which gives the chance to study human's expectations towards himself/herself and other people through correlation of his/her thoughts, feelings, and behaviors. It was identified that this methodology provides the opportunity to reveal the peculiarities of student's activity orientation in future organization, expose his/her position in future organization. This method came up with the notion «organizational self-esteem» and levels of organizational self-esteem for the first time, more precisely: inadequate-overestimated, adequate, and inadequate-underestimated. The mentioned method can be implemented on students while conducting psychological counseling aimed at psychological preparation for future professional and managerial activities, carrying out lessons of psychological and pedagogical disciplines, and selecting the personnel.

Key words: self-efficiency, organization, organizational self-esteem, activity orientation, cognitive and behavioral approach, future professional managerial activity.

Received February 08, 2015

Revised February 16, 2015

Accepted March 21, 2015