

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА РЕГУЛЯЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ

В'ячеслав КАЗМІРЕНКО

Copyright © 2004

**Суспільна та наукова актуальність роботи.** Однією з найхарактерніших тенденцій сучасної психологічної науки є постійне розширення сфери предмета її досліджень. Розвиток міждисциплінарних зв'язків, уведення до наукового апарату *системної методології* розкривають нові можливості психології. При цьому дедалі актуальнішою стає її генералізаційна роль. Важко знайти сегмент соціальної, гуманітарної чи технічної сфери науки і практики, де б сьогодні не використовувалися у тому чи іншому обсязі психологічні знання. Це значною мірою покладає на саму психологічну науку важливі завдання, пов'язані з потребою удосконалення свого понятійного апарату, оформлення комплексних експериментальних дослідницьких технологій, пояснювальних принципів і, зрештою, обґрунтування нових концептів свого предмета.

Очевидно, що вирішення цих завдань важливе як для теоретичного мислення, так і для практики, отож-бо й для самої психології і численних напрямків науково-практичних досліджень, де проблема людини та її діяльності становить фундаментальну основу суспільного життя.

Двадцять століття, поряд з бурхливим розвитком науково-технічного прогресу, в якому так яскраво і широко виявилися творчі потенції людини, активізує інтерес до практики створення різних за формою і змістом, функціонально складних *організацій*. Життєдіяльність людини, соціалізація навчання, праця значною мірою пов'язані з потребою задіяння її в різні соціальні об'єднання, організаційні

структури, стосунки тощо. Втім, якщо говорити про людину як про суб'єкт діяльності, то вона передусім є *суб'єктом організованої діяльності*. І нехай не завжди це вдається їй, однак, щоб набути рис організованої діяльності, треба у будь-якій формі пройти шлях того діяння, котре організовує. Звідси очевидно, що проблеми взаємодії людини та організаційного середовища надто складні, а їх значення на життєвому шляху особи важко переоцінити. Більше того, різноманітність соціальної поведінки особистості переважно здійснюється у структурі організаційно опосередкованих систем цінностей, норм, цілей, тобто належить організації, причетна до її мети і завдань, способу життєперебігу тощо. У зв'язку з цим перед сучасною наукою постають актуальні питання, що вимагають конкретних обґрунтованих пояснень:

– Якими мають бути організації, що відповідають людській природі?

– Які закони і технології треба покласти у підґрунтя цих соціальних конструкцій, щоб не придушувати, а тим паче не знищувати, людську індивідуальність?

– Що потрібно для реалізації можливостей індивідуальності у самореалізації і саморозвитку, нормального соціального функціонування і збереження психологічного здоров'я особистості за умов організаційної життєактивності?

Роль організації особливо зростає тоді, коли в суспільстві процеси інноваційних перетворень і реформування набувають найбільш кричущих значень напруження

і динамізму. Тоді в зазначених соціальних структурах відбувається високий рівень акумуляції стимулювального і регулювального потенціалу суспільних перетворень і соціальної діяльності. Здебільшого у цей період виникають численні і різноманітні (за формою і функціями) соціальні стосунки, спільноти та інститути, які зрештою оформляються як різноманітні організації. Подібні утворення у своєму підґрунті мають нові, або відмінні принципи функціонування порівняно з існуючими раніше, що формує у соціумі відповідні їм системи зв'язків, відносин і взаємозалежностей, а відтак створює новий соціально-психологічний радикал життєдіяльності суспільства.

Отже, організації як форма соціально-психологічного доквілля виконують безліч інтегральних, спричинювальних, компенсувальних та інших функцій у найскладнішій системі – “людина – суспільство”, а наукове дослідження процесів соціально-психологічної регуляції діяльності організації є завданням важливим й актуальним. Сучасні умови з усією очевидністю становлять основні питання:

– Якими ж мають бути організації в нових соціально-культурних спільнотах, котрі народжуються і формуються?

– Які їхні функції та які суспільно-психологічні знання мають становити підґрунтя управління ними?

**Предметом дослідження** є соціально-психологічні процеси і механізми регуляції організаційної діяльності, феномени соціальної поведінки суб'єктів організації, а також ті складні процеси і явища, які мають надперсональну соціально-психологічну природу загальноорганізаційного рівня.

**Об'єкт дослідження** – організаційні структури, системи зв'язків і взаємодій між різними суб'єктами організації, особистість в організаційному середовищі та у системі організаційних цінностей, цілей, норм і функцій.

**Методологічну основу дослідження** становлять положення системного підхо-

ду, що знайшли відображення в зарубіжній та вітчизняній науці (Б.Г. Ананьєв, В.Г. Афанасьєв, А. Акофф, Л. Бергаланфі, П.К. Анохін, І.В. Блауберг, Ю.М. Горський, Ю.М. Забродін, В.П. Зінченко, М.С. Каган, В.С. Мерлін, Ю.І. Морозов, С.С. Паповян, Т. Парсонс, М.І. Петров, В.Н. Садовський, В.С. Тюхтін, Б.С. Українцев, Ф. Емері, Г.П. Щедровицький, Е.Г. Юдін, Л.І. Яблонський та інші).

**Науковим матеріалом методологічного аналізу соціальної діяльності** є теоретичні підходи та ідеї, що обґрунтовані у вітчизняній науці (Б.Г. Ананьєв, В.І. Вернадський, С.Л. Рубінштейн, Е.С. Маркарян, Л.Н. Буєва, К.С. Абульханова-Славська, А.В. Брушлінський, В.А. Роменець та інші).

Загалом **проблема дослідження** може бути узагальнена так: сучасна наука і практика не мають точних і фундаментальних уявлень про предмет соціальної психології організацій. Спроба пояснити процеси організаційної життєдіяльності через дедуктивний опис та з допомогою понятійного апарату соціальної психології малих груп здебільшого є малоефективною. На цілісному рівні організації являють собою спільноти іншого типу, де дістають реалізацію соціально-психологічні процеси, які мають значно вищий рівень соціального опосередкування та системного інтегрування.

Певне місце механізмам і процесам соціально-психологічної регуляції в діяльності організацій відводиться у теоретичних і прикладних дослідженнях у межах соціологічного, праксеологічного і соціально-економічного підходів (Я. Зеленецький, Дж. Гелбрейт, Е. Голднер, Т. Котарбинський, П.М. Керженцев, К. Кунц, С. Одонел, Д. Мерсер, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Б.Л. Овсієвич, Т. Пітерс, Е. Роджерс, В.Г. Подмарков, А.І. Пригожін, Р. Агарвала-Роджерс, В.І. Терещенко, Р. Уотермен, С. Янг та інші).

Однак, зважаючи на специфіку предмета, проблема соціально-психологічної

регуляції у працях цих авторів розглядається надто вузько, або спрощується шляхом зведення її до класу неформальних відносин, міжособистих взаємостосунків і взаємодій, спілкування як процесу комунікації і т. ін. І, щонайістотніше, нівелюються значення провідної ланки організації – суб'єкта організаційної діяльності, людини, значення закономірностей і процесів її розвитку як професіонала певного виду діяння, нехтуються процеси організаційного опосередкування її мети (цілеспрямування і цілепокладання), механізми мотивування та оргопосередкування намірів, специфіка станів, переживань та особистісних конфліктів, зумовлених її причетністю до організаційної життєдіяльності і входження в оргдовкілля.

Крім того, очевидно що у вітчизняній соціальній психології є теоретичні і прикладні дослідження, що розглядають проблеми організаційної поведінки особистості, організаційно опосередковані механізми групової психології (М.І. Бобнева, В.В. Бойко, А.Л. Журавльов, Ю.М. Забродін, О.І. Зотова, І.К. Кряжева, Ю.І. Морозов, В.Е. Мільман, К. Муздибаєв, В.В. Новіков, С.С. Паповян, Б.Д. Паригін, В.Ф. Рубахін, А.Л. Свенцицький, Л.І. Уманський, О.С. Чернишов, В.І. Чирков, Е.С. Чугунова, В.О. Ядов та інші). Однак, характеризуючись ґрунтовністю у форматі свого підходу, вони переважно окреслюють своєрідну мозаїку проблем. У них апріорі визначається значущість організаційного середовища, проте соціально-психологічний зміст цього чинника, залишається відкритим, тому що відсутнє стале, науково обґрунтоване уявлення про його соціально-психологічні якості, або ж воно зводиться до системи соціально-економічних та організаційно-управлінських параметрів і принципів.

Згадані аспекти проблеми свідчать про потребу формулювання *узагальненої концепції* предмета соціальної психології організації.

**На рівні загальнотеоретичного обґрунтування** предмет соціальної психології організації треба розглядати у просторі трьох вимірів:

1. Організації завжди являють собою своєрідний різновид соціального середовища, що визначає *умови спільної життєдіяльності* людей, котрі об'єднані єдиною оргструктурою.

2. Організації є формою об'єднання спільної діяльності різних суб'єктів на засадах підпорядкування індивідуальних цілей та їх наступного оргопосередкованого узагальнення.

3. Організації – функціонально-динамічні структури, діяльність яких *породжує, формує і генерує складні комплекси соціально-психологічних процесів і явищ*, визначаючи особливості взаємодій і взаємопроникнення підструктур і суб'єктів організації.

Водночас кожен вимір доцільно розглядати у системі таких основних груп чинників.

**1) Чинники просторово-утворювальної** природи, які визначають:

- структурні особливості взаємодій, взаємовідносин, різноманітність функцій спілкування суб'єктів організації;
- місце кожного суб'єкта у просторі організаційних взаємозв'язків і взаємозалежностей, рівень і ступінь його автономії, міру самостійності тощо;
- рівень і характер соціально-психологічної цілісності як гармонії оргструктури, довершеність рефлексивної одинорідності суб'єктів, підструктур і цілого;

**2) Чинники інтенсивності** організаційної життєдіяльності, які спричинюють функціонування механізмів:

- розв'язання внутрішньоорганізаційних суперечностей, напруження та ефективність оргвзаємодій, їх стійкість до зовнішніх дезорганізаційних впливів тощо;
- соціально-психологічної організованості, упорядкування зв'язків взаємодій і взаємостосунків між суб'єктами організації; при цьому соціально-психо-

логічні процеси пов'язані з можливостями компенсації функцій, станів під час динамічних змін зовнішніх чи внутрішніх умов взаємодій між аналізованими суб'єктами і задіюють механізми зняття зайвого напруження, збереження форми, можливості досягнення мети, адаптації;

- формування цілей, котрі приймаються організаційно, тоді соціально-психологічні процеси забезпечують цілеспрямованість і цілепокладання суб'єктів оргдіяльності;

**3) Чинники соціально-психологічної регуляції активності суб'єктів організаційної діяльності, які передбачають наявність:**

- мотивації спонукання організаційно корисної роботи і досягнень, особливості творчої активації тощо;

- мотивації організаційно прийнятної (значущої) поведінки, спрямування на збереження оргформ взаємин і співробітництва, взаємодопомоги, формування партнерських взаємостосунків, реалізацію мотивів влади і соціально-психологічного впливу в регуляції організаційного життєреалізування;

- механізмів формування мотивації організаційного менталітету, мотивації організаційної належності, причетності до оргцілей і цінностей, мотивації професіоналізму; у цьому разі соціально-психологічні процеси утворюють мотивацію смислу життя особистості як суб'єкта оргжиттєдіяльності.

Важливим аспектом предмета соціальної психології організації є його органічний зв'язок з іншими сферами знання – соціологією, основами соціально-економічного управління, теорією та історією психології тощо. Аналіз теоретичних і прикладних досліджень у цих сферах показує, що велика кількість розрахункових соціально-економічних показників, пов'язаних зі структурним вивченням економічної ефективності, оптимізації втрат, гнучкого планування, обміну ресурсами, раціонального використання трудових ресурсів, залежить від низки чинників:

а) процесів і механізмів регуляції діяльності організації;

б) функцій організації щодо її суб'єктів;

в) значення різних економічних, професійних, кваліфікаційних та інших характеристик суб'єктів оргдіяльності.

За своїм змістом ці чинники мають високий ступінь психологічного наповнення. Відтак і численні інноваційні проблеми, економічні реконструкції і просто щоденна практика соціально-економічного управління не можуть бути продуктивно вирішені чи досягнуті без використання точних соціально-психологічних показників, у підґрунті яких перебувають ці чинники.

Отже, предмет соціальної психології організації повинен мати систему стійких високоузагальнених понять, що дають змогу різнобічно їх використовувати, адаптувати і трансформувати у параметри і перемінні міждисциплінарних досліджень.

**Мета дослідження** полягає в розробці комплексного підходу до вивчення організації як особливого виду соціально-психологічної спільності і способу відповідної життєактивності. Основу підходу становить *принцип соціально-психологічної цілісності* механізмів і процесів функціонування організації як суб'єкта соціальної діяльності.

Мета передбачає вирішення такої наступності конкретних **завдань пошукування:**

1. Провести аналіз міждисциплінарних підходів до проблеми регуляції організаційної діяльності, узагальнити досвід й обґрунтувати найважливіші соціально-психологічні аспекти цієї проблеми.

2. Системно описати і пояснити процеси регуляції організаційної діяльності, відшукати основні принципи, що відображають багатозначність і багатоваріантність аналізованих соціально-психологічних процесів і механізмів.

3. Побудувати модель соціально-психологічної регуляції організації, базуючись на її системних ознаках.

4. Дати теоретичне обґрунтування основних понять, що розкривають зміст соціально-психологічних принципів розвитку і функціонування організаційних структур.

5. Виявити й описати механізми спонукання, активізації і регуляції діяльності та поведінки суб'єктів організаційних взаємозв'язків і взаємозалежностей.

6. Сформувати стратегічні напрямки перспективних емпіричних досліджень, практики вирішення прикладних завдань у царині управління та інноваційного регулювання діяльності організації.

**Головні концепти** дослідження зводяться до такої системи [див. детально 1–6]:

1. Структурна складність процесів соціально-психологічної регуляції завжди опосередкована законами нададитивної природи організаційної діяльності, а тому не зводиться до процесів, які відбуваються на рівні малих груп чи інших первинних підструктур та елементів організації.

2. Уявлення про предмет соціальної психології організацій ґрунтуються на принципах системного підходу, що вимагає гармонійного взаємообґрунтування цілісності і структурності організації як найважливіших ознак.

3. Організації як соціальні спільності у життєдіяльності людини виконують складну систему функцій, охоплюючи усі рівні регуляції – предметно-практичну, соціальну і духовну сфери активності.

4. Процесну основу досліджуваної регуляції становлять механізми енергоінформаційної взаємодії підструктур та елементів як суб'єктів організаційної діяльності.

5. Організації – системи напружені. Характеристикою стану такого напруження є *організаційний клімат* як складний генералізаційний комплекс соціально-психологічних якостей і станів організаційної життєдіяльності. До основних параметрів оргклімату належать: соціально-психологічний простір (СПП), що від-

ображає *структурну складність* механізмів соціально-психологічної регуляції; інформаційний та діловий обмін як чинник *інтенсивності й упорядкованості* СП-процесів спілкування і взаємодії; полімотивацію організаційної поведінки і діяльності як міру соціально-психологічної активності суб'єктів оргдіяльності, спрямованої на збереження організаційно значущих форм життєдіяння.

6. Соціально-психологічні механізми регуляції знаходяться у просторі трьох основних вимірів організаційного середовища як: а) умов спільної життєактивності, б) форми об'єднання спільної діяльності і в) розвиткового джерела складних СП-процесів, явищ і феноменів, породжених структурно складною організаційною діяльністю.

**Наукова новизна роботи** полягає в розробці нових концептуальних положень *предмета* соціальної психології організації, в узагальненні і розвитку існуючих уявлень про механізми та процеси регуляції організаційної життєдіяльності. Зокрема, нами:

- запропонований понятійний апарат для опису і пояснення СП-процесів та явищ організаційного рівня;

- з допомогою аналізу, співвідношення проблем цілісності і структурності у процесах регуляції запропонована узагальнена модель багаторівневого підходу до пояснення соціально-психологічних умов організаційної діяльності;

- розкриті й обґрунтовані механізми саморегуляції і цільового керування процесами активізації організаційної життєдіяльності, підтримання бажаного тону напруження та інтенсивності оргдіяльності;

- охарактеризовані соціально-психологічні феномени, процеси і явища специфічно організаційної природи, здійснені їх узагальнення і співвіднесення з основними механізмами соціально-психологічної регуляції;

- пояснена природа нададитивності й цілісності організаційної життєдіяльності

через механізми соціально-психологічного синергізму (компліментарність та взаємна стимуляція спільної організаційно спрямованої діяльності, соціально-психологічне партнерство, конвенційність і консорціумність організаційних відносин, взаємозв'язків і взаємозалежностей).

Таким чином, уперше у вітчизняній психологічній науці теоретично й методологічно проаналізоване організаційне середовище як важливий соціально-психологічний фактор у життєдіяльності людини [1–6].

**Практичне значення** роботи головно пов'язане з науковим обґрунтуванням ролі і місця соціально-психологічних чинників у регуляції діяльності організацій, що дає змогу:

- створювати комплексні, прикладні та емпіричні програми дослідження різних організацій;
- здолати усталені негативні традиції дедуктивного пояснення соціально-психологічних явищ організаційного рівня у системі понять і законів малих груп, або гіперболізувати значення факторів соціологічного та соціально-економічного змісту й відтак розширює методичний і теоретичний інструментарій у сфері фундаментальних і прикладних досліджень організацій;
- проводити цільову підготовку керівників з питань соціального управління, формування професійних умінь щодо використання соціально-психологічної інформації під час прийняття управлінських рішень;
- формувати адекватний образ соціально-психологічної структури організації (процесів, станів, якостей), уміння комплексно використовувати СП-матеріали у поєднанні з соціально-економічними та виробничо-технологічними процесами і параметрами й у такий спосіб підвищувати рівень соціально-психологічної культури управлінської діяльності, розширювати фахові здібності психологів, управлінців, соціальних працівників;

- організувати високоякісну підготовку працівників з кадрового менеджменту і працівників кадрових служб соціального розвитку тощо.

Результати цього дослідження знайшли своє практичне застосування в навчанні студентів-психологів Київського університету ім. Тараса Шевченка; відображені у змісті авторських курсів “Соціальна психологія”, “Соціально-психологічні проблеми організаційної діяльності” і спецпрактикумі із соціальної психології.

#### **Абревіатури і скорочення:**

*Оргдіяльність* – організаційна діяльність,

*СП-процес* – соціально-психологічний процес.

*ОК* – організаційний клімат,

*СПП* – соціально-психологічний простір.

## **1. ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК ОБ'ЄКТ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО АНАЛІЗУ**

Формування і розвиток організацій найкраще розглядати у неподільному зв'язку з особливостями соціальної діяльності людини, яка причинно обґрунтована не тільки сучасним, а й минулим і майбутнім, у чому й знаходять відображення і фіксуються соціальні і культурні механізми її регуляції. Завдяки цьому “людство змогло вступити в активні, універсальні, адаптивно-адаптувальні відносини з природним довкіллям, змогло створити принципово нові, відповідні виробничому типу життєдіяльності, форми організації колективного життя” [7, с. 75].

Звідси доречно розглядати соціальну діяльність у структурі чотирьох фундаментальних підсистем: а) *регулятивної*, яка виконує насамперед функцію стимуляції, мотивації, програмування і контролю; б) *виконавчої*, завдяки якій люди одержують засоби для реалізації своїх багатосторонніх програм діяльності; в) *підсистеми засобів фізичного життєзабезпечення*, котра дає змогу людям під-

тримувати фізичне існування й оберігати їх від несприятливих впливів середовища; і нарешті г) підсистеми *надбіологічного*, культурного відтворення, яке здійснюється шляхом зосередження і соціальної організації суспільно значущого досвіду в найрізноманітніших сферах людської діяльності і передачі цього досвіду у просторі й часі (Б.Г. Ананьєв, Л.П. Буєва, Е.С. Маркар'ян, С.Л. Рубінштейн).

Отже, функція соціальної діяльності полягає в реалізації суспільних (групових) потреб, інтересів і цілей. У цьому зв'язку першочерговим завданням соціальної психології є дослідження умов *виникнення, розвитку і функціонування суспільних (групових) суб'єктів діяльності*. Такі суб'єкти характеризуються певною системою інтегративних властивостей, котра виникає як наслідок *взаємної залежності і взаємодії* індивідів у процесі спільної цілеспрямованої діяльності і відрізняється від будь-яких інших форм стихійної, спонтанної кооперації. Формування властивостей і проблеми регуляції їхньої діяльності перебуває у форматі розкриття питань: **яка** соціально-психологічна специфіка упорядкування кооперації?, **як, чому, ким** упорядковується ця кооперація?, **яким** чином вона "організується"?, **який** особливий тип системи являє собою? (Л.П. Буєва, М.І. Бобнєва, Ю.М. Забродін, В.В. Новіков, Л.І. Уманський, О.С. Чернишов).

Особлива роль відводиться системній методології як важливому теоретичному обґрунтуванню, що дає змогу зрозуміти цілісну природу регуляції організаційної життєдіяльності. Тому природно, що нами систематизовані основні підходи дослідження організації. Проведений аналіз узагальнювальних положень концепцій теорії організації (Л. Берталанфі, Т. Парсонс, А. Раппопорт, Д. Кац, Р. Кан, У. Чермен, П. Лазарсфельд, Е.Г. Юдін, В.Н. Садовський, А.І. Яблонський, Ю.М. Горський, С.С. Паповян, Ю.І. Морозов, Дж. Гелбрейт, Г. Саймон, Д. Марч, Р. Акофф, Ф. Емері), здійснене концеп-

туальне порівняння найбільш близьких до предмета соціальної психології організації соціологічного, праксеологічного і загальносистемного підходів (М. Вебер, Т. Парсонс, Ч. Перроу, Я. Зеленецький, Р. Акафф, Ф. Емері, Я. Щепанський, О.І. Пригожин). При цьому в основу методологічного аналізу покладено критерії: специфічне визначення терміна "організація", структурні описи у формі моделей і типологій, систематизація і причинне пояснення механізмів зв'язку організаційних структур, виокремлення системоутворювальних положень, факторів, індикаторів.

Обґрунтування предмета нашого пошукування передбачало вивчення системних властивостей та ознак організацій як соціальних об'єктів. Провідними критеріями рівня розвитку оргсистеми є передусім ступінь і висота організації: ступінь відображає динамічні властивості перетворень, висота пов'язана з якісними особливостями. Дані параметри можна розглядати як першопричину ефективності діяльності аналізованої системи, як співвідношення стійкості і динамічності структури (М. Сетров). Чим стійкіша структура і більш рухлива її функція, тим вищий рівень організованості системи. Відтак стійкість – результат інтегрованості її елементів і поліфункціональності структури в цілому. До того ж організованість системи тим вища, чим вища стійкість структури її елементів і лабільність їхніх функцій, спрямованих на збереження специфічних і цілісних параметрів (М.І. Сетров).

Важливим аспектом системності організації є природа співвідношення **енергії** та **інформації**. Одержання і декомпозиція інформації в різних каналах ієрархічної структури спричинює упорядкування енергетичних витрат, оптимізує діяльність системи згідно з її цілями. У цьому полягає головна властивість податковості (комплементарність) інформаційних та енергетичних параметрів системи (Л.М. Веккер, І.М. Палей, М.І. Сетров, Ю.М. Горський, В.І. Черниш).

Проведений аналіз проблем і напрямків системного підходу показує, що серед багатьох вживаних понять одним з найважливіших є поняття “зв’язок”. Імператив **цілісності** неможливо зрозуміти поза явищем **взаємозв’язку** елементів і підсистем. Те ж саме стосується і явища **відносин**, різновидності, рівні, динаміка, зміни якого реалізуються у різних формах зв’язків в ієрархічних принципах **поліструктурності** і **багаторівневості** їх будови. Мета системного підходу – розкрити “механізми життя” складної системи, а це можливо лише шляхом дослідження різноманітної цілісності її існування.

При цьому актуальними залишаються такі питання: які системні властивості й ознаки найяскравіше виражені у природі складних соціально-психологічних організацій? Що є невід’ємною умовою їх цілісного функціонування? Що забезпечує їхню стійкість, саморозвиток і динамічність змін у зовнішніх і внутрішніх контурах взаємодії? Які критерії автономності елементів у структурі цілого?

Розкриттю цих питань і присвячене наше дослідження.

## 2. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА РЕГУЛЯЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Проблеми організаційного упорядкування і функціонування механізмів соціально-психологічної регуляції організаційних процесів, на наш погляд, можуть бути розв’язані на засадах трьох провідних принципів.

По-перше, принципу **нададитивної природи соціально-психологічної регуляції**. Організація утворюється як організований суб’єкт, тобто як своєрідна соціальна спільність із засобами єдності чи роз’єднання, конфліктності чи згуртованості та багатьма іншими рисами, котрі притаманні людській спільності. Зміст цього принципу відображає ті закономірності, за якими відбувається формування організаційних властивостей

та їх подальше синтезування у формі новостворювальних “кооперативних сил”. У найзагальнішому вигляді мовиться про процеси: а) *підсумовування* сил як організаційне упорядкування їх у просторі; б) *вирівнювання* сил як гармонування їх у часі (компенсація вад і примноження здібностей кожного суб’єкта організації); в) *упорядкування спрямованості* як складне функціонування просторово-часової координації і динамічного регулювання оргдіяльності (Г. Гібш, М. Форверг, Т. Котарбинський, Г.Є. Журавльов, Я. Зеленецький, О.І. Пригожин, Л.І. Уманський, А.С. Чернишов).

Зазначені процеси відображають основні механізми виникнення організаційної сили як синтезу окремих досягнень. Йдеться про перехід від ентропії до стану організаційної цілеспрямованості, ціленаполегливості, цілепокладання (Н.Ф. Наумова). Нададитивні ефекти в організації пов’язані, з одного боку, із приростом “енергії” досягнень у кожного члена оргдіяльності, а з другого – з формуванням новоутвореної “енергії” організаційного циклу, що, зі свого боку, знову опосередковує індивідуальні досягнення, компенсацію обмежених можливостей кожного окремишого суб’єкта організації.

По-друге, функціонування соціально-психологічних механізмів опосередковано змістовними і процесуальними аспектами регуляції спільної оргдіяльності, а тому основу цієї регуляції становить принцип енергоінформаційного співвідношення. Так, із загальної та експериментальної психології відомо, що відношення між “енергією” досягнень і продуктивністю діяльності має складний нелінійний характер. Функція здебільшого формовивається як інвертована, V-подібна залежність, у якій енергетична характеристика є незалежною перемінною і змінюється залежно від інформаційної характеристики діяльності, від її “складності” чи “трудності”: чим вони вищі, тим менша величина енергетичного мотиваційного оптимуму (Л.М. Веккер, І.М. Палей).



Аналіз ефективності діяльності будь-якої системи неможливо уявити поза її зв'язком з механізмами енергозабезпечення з погляду затрат тих сил, які докладають учасники діяльності у процесі досягнення мети, або певного результату. У найзагальнішому вигляді цей принцип відображає той ступінь організованості, який дає змогу оптимізувати процеси досягнення мети. Оптимальність досягнення пов'язана з якістю, інтенсивністю, рівнем організації інформаційно-ділових контактів та взаємодопомоги, інформаційною адекватністю в оснащенні процесів спільної діяльності. До того ж важливе не саме собою комунікативне оснащення, а його зв'язок з тими параметрами енергізації чи активізації діяльності, які ведуть до оптимального, організаційно-доцільного результату (К. Роджерс).

До певної міри можна визнати, що закон енергоінформаційного співвідношення являє собою своєрідний **функціональний** аспект явища нададитивності, тому що, з одного боку, **упорядкування** (негентропія) характеризується як засіб інформаційної досконалості системи, а з другого – важливою властивістю організації є не тільки упорядкованість елементів, а й їх спрямованість на досягнення спільної організаційної мети, котра сукупно й обіймає дві важливі сторони нададитивності.

По-третє, **природа соціально-психологічних процесів в організаційній діяльності пов'язана з особливостями динаміки і змісту соціальних установок, мотивів і соціогенних потреб**. Специфіка цих процесів має бути засадниче підпорядкована досліджуваній реальності. Найбільш прийнятним, на наш погляд, тут є онтологічний підхід, за якого обстоюється принцип трикомпонентної структури у природі психологічної регуляції, яка містить підсистеми когнітивних, емоційно-оцінкових і виконавських (дієво-практичних) процесів.

Концептуальне виокремлення трьох основних принципів дає змогу струк-

турно синтезувати усі соціально-психологічні явища в єдину, цілісну, причинно зв'язану систему. Є підстави виділити основні функції цієї системи у структурі організаційного цілого: 1) психологічна регуляція соціальної діяльності організації, формування і спеціалізація властивостей групових (колективних) суб'єктів, регуляція організаційно мотивованої поведінки і діяльності особистості, рольова диференціація у системах оргвідносин і взаємодій, регуляція міжгрупових взаємин, формування і функціонування стійких організаційно-комунікативних структур, уможливлення різноманітних форм координації діяльності; 2) психологічна структура ієрархічних залежностей, делегування повноважень влади; 3) психологічна структура організаційного впливу, встановлення механізмів відповідальності, усвідомленої залежності; 4) організація управлінської діяльності, оптимізація шляхів і способів прийняття рішень, вибору засобів для їх реалізації; 5) формування організаційного клімату як інтегрального утворення регуляції організаційних зв'язків, суспільних установок і відношень.

Організації – системи цільові. Однак їх цільове підґрунтя не може бути розглянуте тільки крізь формат зовнішніх інструментальних цілей. До того ж організації утворюються як колективні суб'єкти для вирішення **суспільних завдань**. Насамперед вони забезпечують об'єднання спільної праці, досвіду й енергії в сукупний продукт діяльності організації. Але цим суспільні функції колективних суб'єктів не вичерпуються. Через об'єднання суб'єкти оргдіяльності задовольняють значну частку різноманітних вітальних і соціогенних потреб. Розвинена організація гарантує вдосконалення індивідуальних, сутнісних, потенціальних, реальних (актуальних) властивостей людини.

Пристосувальна цінність соціальної організації щонайперше полягає в тому, що вона створює для своїх членів певні переваги: а) когнітивні, або пізнавальні;

б) спеціалізації функцій і розподілу праці; в) взаємної відповідальності і захисту. Все це робить організації універсальними суспільними інструментами, котрі забезпечують повноцінну й ефективну життєдіяльність людини у соціумі.

Структура соціально-психологічної регуляції організаційної діяльності містить такі параметри: *організаційний клімат, соціально-психологічні функції організації, механізми соціальної регуляції організаційної поведінки*, а також психологічні характеристики суб'єктів організаційної діяльності – *особистість у системі організаційних взаємостосунків і взаємодій (див. рис.)*. Природно, що процеси регуляції організаційної життєдіяльності функціонують саме у цій системі координат, де властивості суб'єктів (особистість чи група) задають своєрідні рівні, або контури зазначеного функціонування.

Зв'язки – невід'ємна частина системного підходу в аналізі ознак цілісного функціонування складних об'єктів. Специфіка зв'язків опосередковує соціально-психологічну конструкцію механізмів регуляції. У запропонованій моделі знаходить відображення більшість різновидів зв'язків: побудови, функціонування, удосконалення (перетворення); управління, розвитку, взаємодії та ін. Функціональна структура соціальної організації рухлива і переважно має ознаки імовірнісної природи. Вочевидь такі властивості позначаються на специфіці зв'язків між структурними компонентами даної системи.

Описані принципи мають характер об'єктивних законів і дають змогу виділити певні генералізаційні структури чинників, де ці процеси знаходять свою реалізацію. Зокрема, подані на рисунку перемінні становлять основні параметри моделі соціально-психологічної регуляції діяльності організації. Природно, що роль кожного параметра в аналізованій регуляції неоднакова, що логічно зумовлює різний ступінь їх спільності стосовно *організаційного цілого*. Однак кожен

параметр через багатозначність відносин в організаційній структурі може розглядатися в різні періоди, або відповідно до різних завдань і в різних ракурсах. Наприклад, механізми регуляції оргповедінки можуть виступати як *незалежна перемінна*, що визначатиме специфіку і різновиди їхніх зв'язків з іншими параметрами регуляції. Функції *залежної перемінної* цього ж параметра будуть опосередковані іншими структурними зв'язками і системними відносинами, спричинюючи різницю та різноманітність цілей і засобів цієї регуляції.

### 3. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КЛІМАТ: СТРУКТУРА, ФУНКЦІЇ

Якісні особливості клімату організації відрізняються від суми соціально-психологічних проблем міжособистих взаємостосунків у кожному підрозділі. Проте соціально-психологічний клімат підрозділу відчуває вплив загального організаційного клімату, а останній спричинений процесами, які відбуваються у малих групах, на рівні підрозділів, але до них не зводиться. Пояснюється це тим, що на рівні безпосередніх взаємодій і взаємовідносин діють одні механізми регуляції соціальної поведінки, а на рівні складноопосередкованих – інші, тобто ті, котрі зумовлені природою чи особливостями *організації як цілого*, причому не лише за принципом формальних і неформальних структур.

Є підстави стверджувати, що організаційний клімат має свою власну соціально-психологічну природу, де найважливіша обставина – *складноопосередкований характер соціально-психологічних процесів і механізмів*, які регулюють особливості внутрішньоорганізаційних відносин та взаємодії.

ОК – складна структурно-функціональна характеристика соціальної діяльності, що розкриває специфіку ієрархічних зв'язків, їхній стан і рівень розвитку, особливості динаміки СП-процесів, котрі

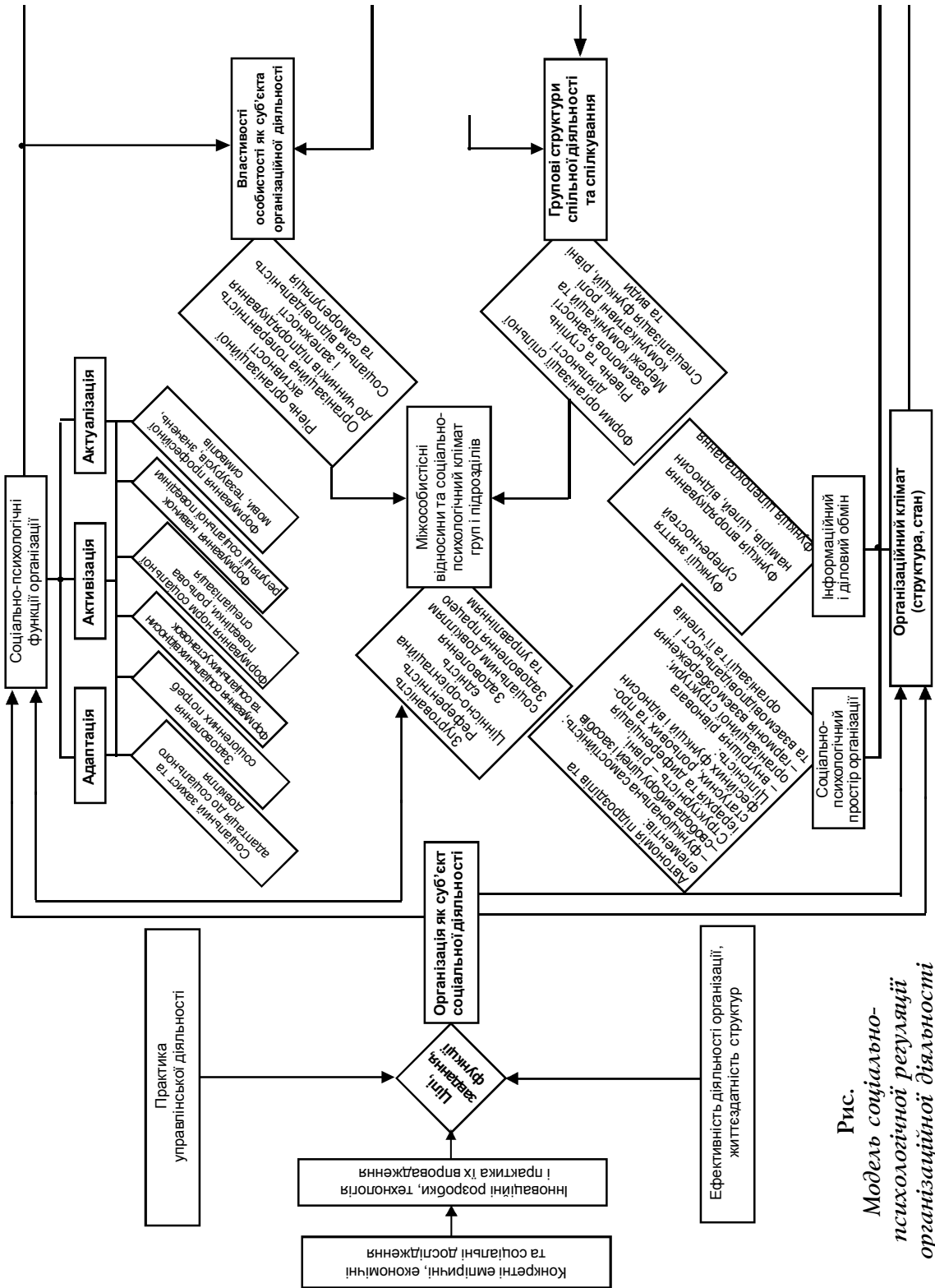


Рис.  
 Модель соціально-психологічної регуляції організаційної діяльності (лівий сегмент)

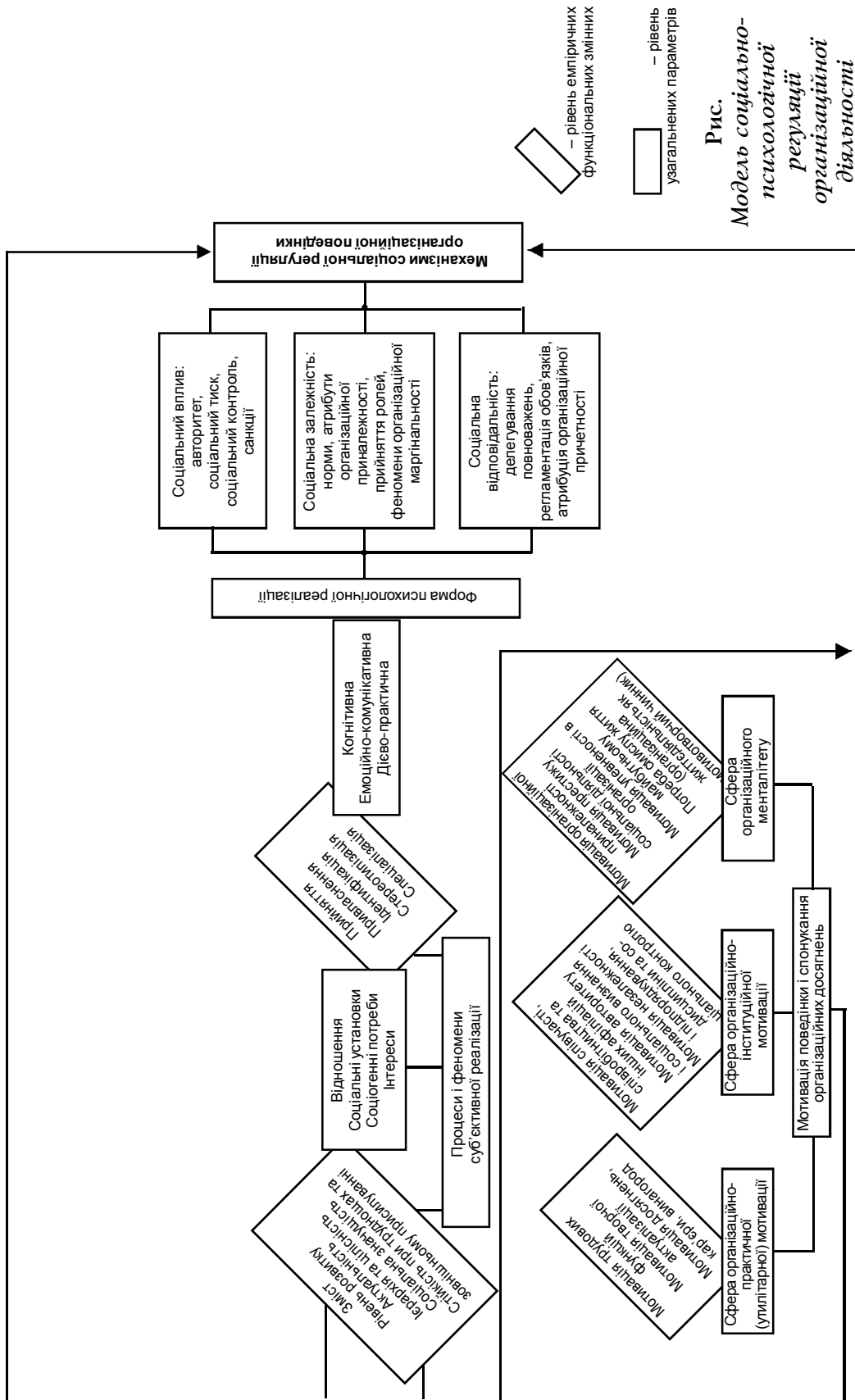


Рис.  
 Модель соціально-результивної організації діяльності (правий сегмент)

супроводжують спільну багатосуб'єктну і складнокоординовану діяльність. Він є цілісним утворенням, що знаходить відображення у структурному сполученні трьох груп властивостей (параметрів). Своєю чергою, кожна група відображає певну сторону природи ОК та специфіку його регуляторних функцій.

ОК відображає структурні й динамічні властивості організаційного доквілля, в якому відбувається реалізація соціальних властивостей людей, об'єднаних спільними цілями діяльності. Тут виникають і розвиваються соціально-психологічні процеси, котрі супроводжують інтеграцію, координацію та концентрацію спільних дій у структурі складноопосередкованого перебігу спільної соціальної діяльності, причому як окремих людей, так і різних підрозділів. Це складне утворення знаходить відображення у системі *трьох основних параметрів*: а) соціально-психологічного простору організації, б) інформаційного та ділового обміну, в) засобів і способів активізації діяльності елементів на всіх рівнях.

При оцінці діяльності будь-якої цільової функціональної системи невід'ємною її характеристикою має бути *напруженість*. Організації як суб'єкти соціального діяння – системи цільові і, закономірно, напружені\* (Р. Акофф, Ф. Емері, Ф. Д. Горбов, Ю. М. Горський, Р. Григас, Г. Є. Журавльов, В. Ю. Крилов, Т. Ньюкомб, Т. Парсонс, І. В. Поляков, М. І. Сетров). Генералізаційною ознакою напруженості організаційної життєдіяльності є оргклімат.

Проте це не просто індикатор, що вказує на ступінь повного напруження, а ще й складний соціально-організаційний

механізм, який інтегрально відображає структурно-функціональні стани організаційного цілого і при цьому обіймає комплекс різних параметрів (якостей) процесного наповнення саморегуляції, самоорганізації тощо, зважаючи на те, що соціальні організації – системи рефлексивні (М. К. Мамардашвілі, Е. С. Маркарян, Є. В. Семенов).

Важливою умовою дослідження ОК є “фокус аналізу” – організація, особистість, або їх взаємодія. Сучасні дослідження зміщують акцент з індивідуальних та групових характеристик у бік цілісного вивчення *властивостей організаційного доквілля*. Як параметри оргклімату при цьому виступають об'єктивні властивості, а саме: обсяг організації, формальна структура, обсяг контролю, цілі організації і таке інше; причому ці характеристики розглядаються як причинні чинники, що опосередковують поведінку членів і групову динаміку підструктур.

Аналіз різних концепцій та підходів показує, що як засадничі часто беруться параметри ОК, які мають форму соціально-психологічних характеристик організаційного доквілля: тактика винагороди, увага керівництва до службовців, дружня атмосфера в організації, ступінь ризику в прийнятті рішень, можливості, які надає організація для просування по службі персоналу різних рівнів, ставлення службовців до безпосереднього керівництва.

Підвищений інтерес становить систематизація підстав, що можуть бути покладені в основу комплексного дослідження для формулювання низки конкретних гіпотез відповідно до обраних робочих програм. Наприклад, С. С. Паповян пропонує таку аналітичну схему:

- організаційний клімат як результуюча перемінна;
- організаційний клімат як причинна перемінна;
- організаційний клімат як регулювальна перемінна.

Вибір ОК як результуючої перемінної

\* Термін “напружена система”, як відомо, належить К. Левіну і розуміється як система мобілізації й динамічного регулювання потреб та цілей в актуальному доквіллі чи сфері оточення – психологічному полі. Останнє не означає реального об'єктивного оточення, воно є “феноменальним світом, який визначається наявністю напружених систем”.

спрямований на встановлення ступеня надійності різних емпіричних параметрів у диференціації організацій та організаційних одиниць. ОК як регулювальна перемінна обґрунтовує клімат у формі регулятора взаємозв'язку між індивідуальними характеристиками та результуючими перемінними. ОК як причинна перемінна передбачає встановлення характеру взаємозв'язку між окремими параметрами клімату та виробничим задоволенням і відповідною продуктивністю праці.

Отже, оргклімат має два взаємозв'язаних аспекти реального існування й вивчення. По-перше, він завжди існує у вигляді суб'єктивного генералізаційного образу, який створюється у процесі діяльності як результат сприйняття організаційного довкілля. Це не просто перцептуально опосередкований образ, а образ, котрий є результатом рефлексивної активності суб'єктів оргдіяльності. Так, скажімо, утворюються образи соціальної справедливості, успішного оргуправління, організаційної цілісності та ін. Фактично переважна більшість перемінних громадської думки в організації формовиявляються як генералізаційні образи ОК. По-друге, оргклімат відображає систему якостей, котра задана об'єктивними характеристиками даної організації: програмою її діяльності, цілями й завданнями, соціальним престижем, місцем у суспільній структурі, ієрархією влади, своєрідністю комунікативних і функціональних зв'язків тощо.

Очевидно, що між зазначеними аспектами (перцептуальним та онтологічно-об'єктивним) існує складна система відносин. Можна казати про різницю чи збіг, залежність чи взаємодоповнюваність і багато іншого. Усі ці процеси знаходять відображення у якостях соціально-психологічного простору організації, його місця та ролі в ОК. Загалом рівень **організованості** характеризує ті критерії ефективності оргдіяльності, що пов'язані з оптимальною, функціонально доціль-

ною **конструкцією організації** – з одного боку, та **адекватністю сприйняття** її усіма суб'єктами – з іншого.

#### 4. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОСТІР ЯК ПАРАМЕТР ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КЛІМАТУ

Формування зазначеної проблеми у соціальній психології та соціології пов'язано з іменами П.О. Сорокіна і Дж. Морено. Вихідним тут є положення про те, що людина, або група завжди задіяні у якийсь соціально-психологічний простір – цілей, взаємин, функцій тощо. Переміщення з одного простору в інший, зміна умов (“локуса” за Морено) створює нове значення для усієї тієї системи зв'язків, до якої причетні як суб'єкти, так і об'єкти соціальної взаємодії. Тоді параметри соціально-психологічного простору – це своєрідні умови, де розгортаються усі форми активності та різні види соціальних процесів, утворюючи єдині організаційно-динамічні комплекси.

Перехід від стану замкненості, закритості структур до зближення, відкритості й об'єднання передбачає не тільки розгортання в значеннях часових характеристик, а й наявність певного соціально-психологічного простору, в координатах якого реалізуються основні якісні переходи й динаміка поточних змін соціальних процесів (наприклад, “ізоляція-контакт-зближення”, “суперництво-протистояння-конфлікт”), відбувається формування позицій та диспозицій партнерів, котрі вступають у взаємодію тощо.

Убудь-якому разі для процесу взаємодії чи боротьби, кооперації чи конфлікту необхідний *простір*, де взаємодіючим сторонам (структурним елементам організації, партнерам чи конкурентам, союзникам чи ворогам) надається змога співвідносити дистанції та цілі, ступінь автономності чи залежності завдань і функцій, кількість і рівневість взаємозв'язків, повтону і досконалість взаємозалежностей.

Розглядаючи соціально-психологічний простір як один з параметрів ОК, можна виділити цілу систему його властивостей, особливостей і характеристик, які опосередковані або *фізичним середовищем* (щонайперше, величина, форма чи відносне розташування частин), або системними властивостями організації (цілісність, структурність, автономія частин чи їхня функціональна однорідність). До того ж, слід вказати на наявність особливої групи власне *психологічних* властивостей. Так, поза соціальною діяльністю, поза взаємовідносинами та взаємодіями людей СПП не існує, він завжди має об'єктивні форми, що дані партнерам, котрі співпрацюють чи протидіють у форматі певних оцінок, уявлень та образів.

Можна сказати, що СПП *сприймається, переживається, оцінюється* та *розуміється* кожним суб'єктом, котрий життєво причетний до нього. Параметри цього простору є умовами розгортання позицій партнерів чи суперників, формування цілей та цінностей, вибору засобів взаємодії чи боротьби, а також наступного регулювання їх у єдиному просторово-часовому потоці соціальної діяльності.

Класифікація перемінних СПП вказує на реальність таких його властивостей:

1. СПП організації завжди ієрархічно і багатозначно структурований, має властивості таксона. Він може бути описаний у термінах, поняттях і принципах теорії графів. Основними параметрами, що задають ці властивості, є: а) комплекси взаємостосунків, котрі регулюють спільну діяльність людей; б) системи професійних, рольових та статусних структур; в) організаційна супідрядність цілей, завдань, задач; г) функціональна спеціалізація й самостійність підрозділів; д) комунікативні системи та їхні форми безвідносно до їх інтенсивності та змісту; е) координативна цілісність і, можливо, деякі інші. Систематизація цих параметрів у більш узагальнену систему дає змогу визначити СПП як простір намірів і цілей + простір відносин і позицій + простір взаємозв'язків і взаємозалежностей.

2. Параметри СПП відносно статичні, задаються ззовні і пов'язані з функціональними і соціотехнічними характеристиками організацій. Отож сама форма простору спричинена техноструктурою організації. Зміни, коливання його параметрів є наслідком функціонування конкретної організованості, її специфічного існування у якихось певних припустимих межах.

3. Величина, форма і місце у СПП завжди суб'єктивно переживаються і мають різний ступінь суб'єктивної актуальності (локусу контролю). Кожний член організації на підставі своїх статусних та рольових позицій задіяний до системи взаємодії, у спільну діяльність. Насичення функцій і професійний досвід створюють певний комплекс установок, умов, які опосередковують різницю в суб'єктивному сприйнятті аналізованого простору.

4. СПП може мати різні значення комфортності як для окремої людини, так і для структурної одиниці, підструктури, групи тощо. Важливу роль тут відіграють значення задоволення працею, перспективами професійного зростання (актуалізація свої можливостей), позитивне емоційне наповнення міжособистих взаєностосунків за вертикаллю і горизонталлю.

Описані властивості СПП організації дають змогу виділити найзагальніші *параметри* як комплекси перемінних й у такий спосіб вимірювати характеристики цього простору, оцінювати особливості динаміки соціально-психологічних процесів та стану ОК.

Властивість *цілісності* СПП в узагальненій формі відображає міру соціально-психологічної рівноваги – “взаємне збереження цілого і частин” (Ж. Піаже). Причому рівновага розуміється не як статичний баланс у стані спокою між частинами та цілим, а як складноопосередкований процес динамічного зрівноваження – “рух через зрівноваження”. Зміна чи рух (перетворення) частин системи мають бути такими, щоб через них (і в них) зберігалася властивість цілісної

системи як неподільної та нерозкладної (І.З. Цехмістро). Відсутність такої рівноваги свідчить про деструктивні відхилення у стані її організаційної життєдіяльності.

Отже, в характеристику цілісності входять *міра* рефлексивної однорідності, ізотропності, схожості образу життя і цілеспрямованості, зорієнтованої на збереження організації як *форми* спільної діяльності і як умови життєактивності людей, об'єднаних єдиною структурою оргвідносин. Організація тим більш стійка і життєздатна, чим більше в ній наявна різноманітність проявів структурної складності у сполученні з глибиною цілісності. Відтак цілісність – це характеристика гармонії організації як системи. Як параметр СПП вона показує, що значна частина елементів, підструктур, підрозділів є носієм таких властивостей та особливостей, які інтегрально властиві усій організації в цілому. При цьому в кожному елементі мають місце особливості, котрі гомогенні суміжним підструктурам, задіяним в оргсистему. Важлива умова тут – сприйняття, ідентифікація і прийняття єдиного образу організації значною кількістю її членів. Співвідношення образу організації з цілями, цінностями соціальної діяльності й природне задоволення соціогенних потреб людей визначатимуть цілісність СПП.

**Структурність.** Зв'язки, відносини, взаємозалежності між елементами, підструктурами чи підрозділами неоднорідні, оскільки різні цілі, завдання, функції і професійна діяльність кожного елемента організації. Таке багатозначне і багаторівневе формовиявлення структурних і підструктурних функцій та взаємозв'язків, позицій і дистанцій будуть відображати особливості другого параметра СПП – структурності. Найвагомим показником останньої є *обсяг, інтенсивність і складність взаємодії* між елементами та їх композиціями. Чим більша кількість зв'язків, які відображають функціональні, рольові, статусні відносини, тим більша кількість цінностей,

норм, різних аспектів організаційного досвіду долучена до взаємодії, тим вищий рівень структурності СПП.

У найбільш загальному вигляді параметри структурності задаються специфікою конструкції й особливостями функціонування організації. Роль критеріїв тут виконують характер і спрямування потоків різноманітної інформації, інструкцій, розпоряджень, канали комунікації тощо. На цьому підґрунті формується складноструктурована СПП взаємовідносин, намірів, позицій, дистанцій, взаємозалежностей. Мовиться про класичні формули: “піраміда” – коли інтенсивність і спрямування потоків йде здебільшого “згори” – “донизу”; “матриця” – коли переважає кількість функціонально-горизонтальних зв'язків та ін. У контекстах таких форм структурність СПП відображає *характер упорядкованості* елементів організації. У такий спосіб задіюються критерії соціально-психологічного упорядкування СПП з погляду засадничих функцій самої організації.

Як самостійну можна виділити групу властивостей, в основі яких знаходяться ознаки, які мають узагальнену й досить універсальну загальносистемну природу. У цьому напрямку найвагомими є: розмірність, складність, інтегрованість та диференційованість, сконцентрованість та децентрація СПП. Розглянемо їх докладніше.

1. Властивості **розмірності** СПП являють собою значення загального числа незалежних і відносно самостійних підструктур та елементів, що задіяні до організаційної конструкції.

2. **Організаційна складність** СПП – це передусім характеристика рівнів і значущості *зв'язків* між елементами і підструктурами. Тут визначальною є загальна кількість та особливості їхнього якісного розвитку, широта і діапазон механізмів компенсації чи синергії, розгорнутість зворотних зв'язків тощо. Отож-бо у цьому разі організація постає стійкою системою процесів регуляції



соціально-психологічної цілісності на різних рівнях її складності.

3. Серед формальних властивостей варто вказати на параметр *інтегрованості* СПП. Узагальнено це характеристика *міри узгодження* та внутрішнього упорядкування процесів взаємодії, спрямованих на забезпечення організаційних структур (О.І. Донцов, М. Зеленецький, Л.І. Уманський, О.С. Чернишов).

4. Наступним у цьому переліку є показник *диференційованості* СПП – характеристика, яка відображає різноманітність відмінностей між елементами і підструктурами у межах єдиного СПП. Причому ступінь цих відмінностей виявляється як система якісно-кількісних ознак, котрі визначають різноманітність л о к у с і в у СПП, а також їх причинне замовлення. Це – завжди наслідок ціннісних намірів, позицій суб'єктів оргдіяльності, їхніх взаємин, суб'єктивно обраних дистанцій, ступеня взаємозалежності і т. ін.

5. Структурною характеристикою СПП є показник *концентрованості*. СПП організації зазнає впливу одного чи кількох взаємопов'язаних, або незалежних чинників, які спричинюють ефекти спрямованого зосередження зв'язків, відносин і взаємодій. Інакше кажучи, внаслідок дії окремих причин у певних точках організаційної структури утворюються своєрідні активні зони, де відбувається стійка концентрація різних намірів спонукальних сил, соціальних настанов і диспозицій, які породжують у цих зонах прискореного зростання зв'язків, відносин, обсягу та інтенсивності взаємодій тощо.

6. Останнім у сукупності формальних параметрів СПП є найскладніша властивість – **децентрація**. У цілому це відображення *міри активності* елементів і підструктур у рамках загального СПП. Одна з істотних ознак децентрації – високий рівень динамічності зв'язків, відносин, взаємодій, які й утворюють структуру СПП, а тому завжди позитивні та взаємо-

зорієнтовані. Аналізований показник являє собою не тільки характеристику організаційної самостійності елементів чи підструктур, а й *рівень розвитку партнерських взаємотосунків, якості* спільного організаційного функціонування, спрямованості на взаємний розвиток (свій розвиток сприймається як органічна частина взаємного збагачення і сталого зростання).

Отож, структурність СПП – це певна, досить стійка генералізаційна форма, що задається специфікою соціальних функцій, або характером соціальної діяльності організації у цілому. Так, для кожної організації характерні властивості, співвідношення яких забезпечує їй найбільш ефективно й адекватне з позицій соціальних цілей функціонування. Ці властивості утворюють систему координат, у рамках яких можна розглядати будь-які організаційні структури (наприклад, унінодальність – мультинодальність, гомогенність – гетерогенність; Р. Акофф, Ф. Емері)\*.

У форматі окреслених координат відбувається первинне утворення форм і властивостей СПП. При цьому описані вище системні властивості (розмірність, складність, інтегрованість, диференційованість, сконцентрованість, децентрація) є характеристиками, які розкривають специфіку тієї чи іншої форми СПП у кожному конкретному випадку. Разом з тим вони дають змогу побачити можливі прояви його конфігурацій, з'ясувати певні тенденції в механізмах соціально-психологічної регуляції (стійкість, напруження, оптимальність, відповідність, динаміка змін структури, пластичність чи ригідність тощо).

---

\*Класичним прикладом унінодальної й гомогенної організації є пенитенціарна установа (тюрма, в'язниця), мультинодальної й гетерогенної – фермерські кооперативні об'єднання, де члени самі ухвалюють рішення і самостійно керують дією системного розвитку об'єднання. Взірєць унінодальної (гетерогенної) організації – натовп, зібрання, аудиторія, публіка.

Оптимальне функціонування будь-якої системи передбачає наявність властивостей саморегуляції і відкритості. Останні уможливають дії різних суб'єктів у напрямку досягнення бажаного рівня автономії і незалежності, з одного боку, і "взаємозалежності для обміну з довкіллям" – з іншого (В. Соснін). Тому спеціальним параметром СПП завжди є ступеня і рівня характеристики суб'єктів організації.

Ступінь автономії як параметр СПП відображає ту кількість можливих кроків вільного вибору, що мають суб'єкти організації у своїй діяльності та виборі засобів і способів досягнення мети. Рівень автономії розкриває просторово-часову характеристику діяльності розподілу елемента чи підструктури, їхнього місця у системі зв'язків та відносин, взаємовпливу і взаємозалежностей. Отож автономія підструктур – параметр СПП, що розкриває рівень і ступінь організаційної самостійності, цільове самовизначення, наявність соціально-психологічних механізмів групової саморегуляції і самоконтролю усередині підрозділів організації.

## 5. ІНФОРМАЦІЙНИЙ І ДІЛОВИЙ ОБМІНИ ЯК ФАКТОРИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

Ієрархія функціональних зв'язків і динаміка соціально-психологічних процесів, а відтак загальний стан ОК, опосередковані особливостями інформаційного та ділового обміну між різними суб'єктами організаційних структур, індивідами, елементами, підрозділами тощо. ІДО наявний у системі складних мереж комунікацій і взаємозв'язків, формує структурні комплекси взаємостосунків між партнерами у просторі СПП організації. Аргументувати це можна так.

ІДО – важливий динамічний компонент будь-якої соціальної організації. Саме завдяки йому виникає упорядкування цілей і структур організації як

спільності, створюється підґрунтя для виникнення і розвитку багатосуб'єктних складних дій, формуються три основні механізми вдосконалення діяльності – інтеграція, координація і концентрація дій (Т. Котарбинський). Є підстави виділити стійкі групи ознак, виходячи з тих функцій, які виконує ІДО в оргдіяльності.

По-перше, він опосередковує механізми саморозвитку організації як відносно замкненої системи. При цьому вагоме джерело цього процесу – внутрішня суперечність між тим, що організація бере на себе обов'язки щодо задоволення широкого кола потреб суб'єктів оргдіяльності (через реалізацію соціально-психологічних функцій) і систем вимог, зумовлених організаційними нормативами й формонаявних у вигляді механізмів регуляції організаційної поведінки (впливу, залежності і відповідальності).

По-друге, процесуальна природа ІДО забезпечує організованість й відтак удосконалення власне оргдіяльності. Тут йдеться про внутрішні механізми функціонування ІДО як процесу і його форми. У цьому контексті в структурі ОК ІДО забезпечує: структурне оформлення й упорядкування СПП щодо мети і завдань оргдіяльності; оформлення і підтримку функціональної готовності вертикальних і горизонтальних зв'язків, їхню стабілізацію і спеціалізацію; розширення меж структурної (сіткової) значущості, або структурної доцільності; модифікацію чи відмирання старих і виникнення нових зв'язків, розвиток неподільно пов'язаних каналів спілкування і взаємодії; розвиток мережі зворотних зв'язків тощо.

Отже, аналізований обмін – процес інтеграції організаційної структури. Як складовий елемент оргклімату ІДО пов'язаний з чинниками мотивації й актуалізації організаційної діяльності, тобто є умовою стійкості зв'язків, їхньої організаційної корисності:

– обмінні процеси, через погодження рольових сподівань, забезпечують узгодження як умови можливостей соціальної взаємодії;

– обмінні процедури, узгоджуючи позиції, наміри і цінності, формують **довір'я** як умову стабільного співробітництва чи, навпаки, конкурентності, боротьби, конфлікту тощо;

– відповідність результатів обміну з позиціями партнерів утворює уявлення про вигоду, справедливість розподілу як умови задоволення партнером, діяльності, взаємодією.

Обмінні процеси формовиявляються як засоби організаційної діяльності, а відтак як комплементарний пошук рішень щодо:

– взаємообміну знаннями, досвідом, спеціалізованою інформацією;

– взаємообміну діями, або засобами задля майбутнього результату чи кінцевого досягнення;

– погодження мети і засобів, котре забезпечує досягнення надцінного результату, що дає не тільки взаємну вигоду, а й впливає на діяльність усієї організації (новації, креативність тощо).

ІДО виконує складну регулювальну функцію у структурі ОК, котра природно вимагає обґрунтування параметрів, що мають єдине системне підґрунтя. Примітним є той факт, що процеси ІДО – своєрідний місток, через який взаємопов'язуються соціальні та економічні механізми регуляції оргповедінки. Різноманітність зазначених формовиявів можна звести до трьох головних ознак:

а) ІДО як функція зняття суперечностей (внутрішніх і зовнішніх);

б) ІДО як засіб упорядкування (зв'язків, взаємин, намірів);

в) ІДО як функція цілепокладання (організаційної поведінки і діяльності).

Досліджуваний обмін спрямовується цілепокладальною активністю суб'єктів оргдіяльності, оскільки спричинений наявністю кінцевого результату у формі *вигоди, винагородження*, що потребує побудови чи вибору відповідних проектів і програм для попереджувальної чи прогнозувальної поведінки. ІДО в оргструктурах не відбувається абсолютно стихійно і невизначено. З погляду соціально-пси-

хологічних принципів суб'єкти обміну свідомо орієнтують поведінку і взаємодію відповідно до *уявлення про потрібне*. Основою для цього є як закони моралі, так і організаційно-ціннісне та нормативне замовлення дій і вчинків суб'єктів єдиними організаційними цілями. Саме обмін створює умови особистої участі кожного в актуальній оргдіяльності.

Феномени, які виникають у процесі ІДО, є важливою умовою стану ОК, оскільки безпосередньо пов'язані з кінцевими **результатами, цілями** оргдіяльності, цілеспрямованістю суб'єктів організації. До того ж самі умови аналізованої діяльності свідомо передбачають не просто досягнення корисних наслідків, а й результатів доцільних вчинкових дій відповідно до певної організаційної програми (узагальненої мети соціальної діяльності організації). Все це опосередковує виникнення адекватних *соціально-психологічних феноменів*, котрі регулюють, або створюють умови цілепокладання оргповедінки і діяльності. Саме обмін в усіх своїх проявах породжує такі феномени як невід'ємні умови регуляції організаційного життєзреалізування.

Параметри обмінних процесів у структурі соціальної взаємодії, що розглядаються різними авторами, дають змогу виокремити групу найяскравіших феноменів, котрі опосередковують процеси цілепокладання під час перебігу інформаційного і ділового обмінів (соціальна і практична рівновага, справедливість розподілу, рівень впливу чи взаємна цінність, взаємна корисність стилів – Д. Хоуманс; система зворотних зв'язків – Є. Роджерс; згода і цінність взаємних намірів, співвідношення прав та обов'язків – Т. Шибутані; взаємодоповнення і зворотна вдячність – Т. Парсонс, Е. Голднер; співвідношення ролей і соціальної позиції – І.С. Кон; рівень автономії головного завдання, визначення межі системи, груповий контроль за виконанням надзавдання, еквіфінальність – В.О. Соснін).

## 6. МОТИВАЦІЯ ПОВЕДІНКИ І СТИМУЛЯЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

До структури ОК належить велика група явищ, які відображають *ступінь* напруження оргдіяльності, рівень її активності, психологічні механізми, котрі опосередковують стимулювальні потенції та “енергізацію” організаційних досягнень. У форматі заданого соціально-психологічного аналізу – *це сфера мотивації організаційної поведінки*. Оргдовкілля, особливості діяльності в організації впливають на формування і динаміку “мотиваційних полів” (В.К. Вілюнас) як актуалізованих мотиваційних стосунків і стимулів, узагальнених і взаємодіючих у єдиній гнучкій і динамічній системі.

Нами обґрунтовані три найбільш значні чинники, які опосередковують мотивацію організаційної поведінки і діяльності:

– *адаптація* як функція психологічного пристосування під час вибору і зміни цілей, ролей, найближчого оточення і характеру професійних завдань у цілому, а також як потреба регуляції напруження *при освоєнні та вдосконаленні оргповедінки і діяльності;*

– *влада-підпорядкування* як функція засобів спонукання, активізації і контролю організаційної поведінки, координації і концентрації багатосуб’єктних дій, збереження структурної цілісності та ієрархії організаційних відносин, формування програм усвідомленої залежності і відповідальності суб’єктів організації;

– *патерналізм* як функція забезпечення соціального захисту, справедливості розподілу, упевненості в майбутньому, можливості саморозвитку і самоактуалізації кожного суб’єкта оргдіяльності. Загалом цей ефект відображає культуру організаційного довкілля як системної умови життєдіяльності суб’єкта.

З погляду цілісності природи регуляції оргдіяльності доречно виділити три взаємопов’язані сфери – А, Б і В.

**А.** Перша інтерпретована нами як сфера *організаційно-практичної (утилітарної) мотивації*. Вона поєднує три мотиваційних блоки: а) мотивацію трудових функцій; б) мотивацію творчої активності; в) мотивацію досягнень кар’єри, винагороди. Всі блоки пов’язані безпосередньо з трудовою діяльністю, особливостями її предметно-практичної організації і, звісно, із системою потреб, які вона дає змогу задовольнити. Ця сфера відображає механізми активізації, котрі діють “тут і тепер”. Вони конкретні, найтісніше пов’язані з вигодою, враховують безпосередню практичну корисність чи значущість одержаного результату.

Функція аналізованої сфери – підтримання безпосередньої трудової активності у бажаному, організаційно заданому, творчому темпоритмі, створення умов високої чи достатньої самовіддачі суб’єкта у трудовому процесі. З іншого боку, саме процеси активізації цього рівня опосередковують розвиток численних професійно важливих властивостей і рис конкретного суб’єкта оргдіяльності. Норми, вміння і навички актуалізуються під час безпосереднього трудового самозреалізування та взаємопідкріплення суб’єктів організації.

**Б.** Друга сфера окреслює поле *організаційно-інституційної мотивації*. Кожен суб’єкт оргдіяльності задіяний в організаційне довкілля з його законами, умовами, нормами тощо. Інституціональність, як відомо, – істотна властивість будь-якої цільової соціальної системи. Вона відображає стан відносно замкненості певної оргструктури і забезпечує внутрішню стійкість, згуртованість, реалізацію численних потреб, які дають змогу суб’єктам оргдіяльності зберегти життєво необхідну, інституційно опосередковану, цілісність. Однак така цілісність досягається лише тоді, коли вона суб’єктивно визнана, уможливує задоволення потреб кожного члена організації в особистій свободі, стимулює обстоювання своєї індивідуальності (О.В. Асмолов).

З позицій соціальної психології функція цієї сфери полягає у формуванні *стійкого соціально-організаційного досвіду спільної діяльності, активізації групових, підструктурних і міжгрупових відносин і зв'язків*. Інституційна мотивація забезпечує активізацію механізмів реалізації управлінських рішень, самоорганізації, відповідальної залежності, самоконтролю і саморозвитку, котрі спричинюють у кінцевому підсумку стійкість ОК, зниження конфліктності, утворення і розширення зон співробітництва, активного ІДО, взаємодопомоги.

Отже, інституційна мотивація обіймає широкий спектр явищ соціальної життєдіяльності організації. Така різноманітність потребує конкретизації принципів, на яких вибудовується структурна композиція даної сфери.

Серед механізмів, які забезпечують розмаїття форм інституційної мотивації, найбільший інтерес становить соціально-психологічна природа трьох глибоких мотивів – аффіліації, допомоги і влади. Саме вони утворюють фундаментальні гуманістичні засади організаційної поведінки, розкриваючи різні аспекти її формовияву, співробітництва, співпереживання, взаємовпливу. Кожна з них має повноцінне значення у структурі оргдіяльності і відображає різноманіття соціально-психологічних процесів життя організації.

Друга група механізмів стосується динаміки соціогенних потреб і пов'язана з утворенням полімотиваційних сфер з їх *властивостями і конкретними параметрами*. Найважливішими тут є потреби: а) у партнерстві, б) визнанні, в) у незалежності. І, зрештою, третя група механізмів опосередковується системоутворювальною функцією соціального контролю як провідного соціально-психологічного чинника упорядкування інституціональних відносин і формування структури інституціональної мотивації.

**В.** Остання, третя сфера обіймає механізми спонукання, котрі визначені нами

як сфера організаційного менталітету\*.

Соціально-психологічні механізми регуляції поведінки і діяльності в організації, з одного боку, ніби “уніфікують” цю спільність, формують подібні стилі чи ознаки організаційної поведінки, схожість і подібність мотивів і соціальних настроїв тощо. Поряд з цим виникають соціально-психологічні феномени, котрі дають змогу цій спільності виділяти, уособлювати, протиставляти себе іншим у формі специфіки і престижу своєї діяльності, традицій, ритуалів, звичаїв чи за іншими ознаками і властивостями.

Природа організаційного менталітету містить ще один важливий аспект, суть якого полягає у взаємозв'язку змісту індивідуального і колективного “змістів” (В. Франкл). Існує принаймні три досить самостійні сфери мотивації організаційної поведінки, у підґрунті яких знаходяться прояви її ментальних форм. По-перше, мотивація організаційної *приналежності*. Задоволення її потреб і мотивів – провідний чинник стабільності розвитку організації, гармонії взаємної відповідальності суб'єктів, цілісності, стійкості і пластичності ОК, мотивації упевненості у майбутньому, соціального захисту і справедливості, стабільності й ефективності механізмів соціального управління тощо. По-друге, мотивація *престижу* соціальної діяльності організації, що, зі свого боку, опосередковує задоволення потреби у соціальному значенні своєї ролі, упевненості у собі, самоповаги, самоорганізації тощо. І, нарешті, мотивація *смислу* життя особистості, котра організаційно плекається шляхом привласнення соціально схвалюваних в оргжиттєдіяльності цінностей.

\* Під терміном “менталітет” (від лат. mentoly – розумовий, духовний, психічний) ми розуміємо духовність, особливість духовного життя людей у соціумі; характерний для особистості чи суспільної групи спосіб мислення, його суспільне, соціальне і біологічне замовлення; склад розуму і світовідчуження [див. докладно 8].

Мотивація організаційної приналежності значною мірою визначається ступенем соціально-психологічного *здіяння*. Основними її характеристиками є такі:

а) рівень адаптування суб'єкта у системі організаційних зв'язків, стосунків, цілей і конкретних функцій;

б) прагнення до розширення горизонтальних зв'язків, масштабу, універсальності і широти професійного досвіду, його валентності в оргдіяльності;

в) характер статусного просування, спрямування на освоєння ієрархічних систем зв'язків, пошук відповідного локусу в просторі організаційних відносин і цілей;

г) ступінь референтного *здіяння* в конкретні соціально-психологічні підструктури, що відображає інтенсивність міжособистих стосунків, комунікацій і взаємодій.

У динамічному перебігу мотивації приналежності варто також виділити ті потенційно важливі функції, які кожен суб'єкт реалізує у своїй оргдіяльності:

1) організаційна приналежність розширює сферу особистих повноважень у системі складних соціальних взаємостосунків, до того ж не тільки в оргдовкіллі, а й за його межами;

2) співучасть і співробітництво в оргдіяльності розширює сферу особисто значущих цілей через привласнення цілей організації;

3) відбувається збагачення засобів і можливостей досягнення мети завдяки різноманітності мотивів соціальної діяльності;

4) є актуальними численні функції і ролі, що спричинює різноманіття форм соціально-психологічної активності суб'єкта як усередині, так і за межами організаційних відносин;

5) організаційна приналежність – важливий чинник і гарант упевненості суб'єкта у соціальному захисті і справедливості, а тому забезпечує формування мотиваційних відносин упевненості у майбутньому, задоволення життям, мотивацію активної життєвої позиції тощо.

Загалом усі перелічені функції є конк-

ретними параметрами аналізу ОК і можливими якісно-кількісними характеристиками рівня сформованості менталітету організації. Відштовхуючись від канонів психологічної композиції, мотивація престижу пов'язана насамперед з проблемою *оцінок, механізмами вибору, регуляції поведінки з допомогою атрибутів приналежності*. Керуючи, можна впливати на соціально-психологічні процеси організаційної життєдіяльності, тобто стабілізувати організаційні структури, підвищувати рівень резистентності до чинників (зовнішніх і внутрішніх) дезорганізаційного впливу, динамічності та активності організаційних досягнень тощо.

Важливу роль у життєдіяльності людини відіграє *потреба у смислі життя* (К.О. Абульханова-Славська, К. Обухівський, В. Франкл). Розуміння людиною смислу життя – базова умова її функціонування, актуалізації і концентрації здібностей, їх максимального використання. Відтак задоволення потреб у смислі життя можна подати як *процес спрямований та добре організований*. Водночас потреба змісту життя постає як бажана властивість кожної людини, котра обирає активну позицію життєздійснення, самовизначення, саморозвитку і самотворчості. Змістовну основу такої позиції становить наявність цінностей, які надають смисл життю людини, або без яких вона не може соціально адекватно функціонувати.

Таким чином, мотивація смислу життя є, по-перше, функцією, що визначає специфіку і стійкість життєвих позицій особистості, по-друге, вона забезпечує синтез чи цілісність мети, цінностей і життєвих ресурсів людини, і по-третє, зводиться до спрямованої активності особи у формі презентації себе, саморозвитку і самоспричинення, пластичної регуляції установок і спонукань.

Людина як суб'єкт оргдіяльності отримує можливість реалізувати мотиви організаційної приналежності, розширити сферу мотивації престижу своєї діяльності. Задоволення потреби смислу життя

– це могутній чинник полімотивації організаційної життєдіяльності, котрий розширяє діапазон *суб'єктивних цінностей*, які, своєю чергою, слід розглядати як необхідні “універсалії смислу” (В. Франкл). Серед найбільш значущих є *професіоналізм*, котрий відіграє роль своєрідної смислоутворювальної концепції життя. У персоніфікованому вигляді він оформлюється у такі складні мотиваційні сфери як служіння обов'язку, ідеалу, нації, народу, культурі, суспільству; причому організації як соціально-цільові системи (спільності) виконують тут складні функції.

Не менш важливим психологічним механізмом мотивації смислу життя є його безпосередній і тісний зв'язок з причинно-часовою детермінацією поведінки (Є.І. Головаха, О.О. Кронік) “Спричинення майбутнім” становить провідну регуляційну вісь мотивації сенсу життя. Сам факт визначення цього сенсу завжди свідомо задіяний у координати перспективних програм цілепокладання життєдіяльності, тому що “нинішнє” у всій різноманітності його переживань завжди підпорядковується причинною зумовленістю “майбутнім”.

Природа цих процесів першочергово полягає у потребі оптимізувати взаємодію суб'єкта з оргдовкіллям. У зв'язку з цим можна виокремити ще один аспект організаційного опосередкування мотивації смислу життя. Він знаходить відображення у формі генералізації соціально-психологічних властивостей як складних комплексів, котрі являють собою *особисті стилі життя*. Формування таких стилів – вагомий атрибут регуляції організаційної поведінки. Причому самі феномени організаційного менталітету не виступають як певні складові цих індивідуальних властивостей та особливостей у вигляді простої суми чи ізоморфізму.

Вкотре підкреслимо, що у підґрунті особистих стилів життя завжди перебуває трансцендентне відображення ментальних цінностей організації як значущої соціальної спільності. Крім того, сам факт наявності чи формування стилю завжди

передбачає розвиток *механізмів компенсації* тих чи інших властивостей, пошук життєво важливих психологічних засобів, а відтак й потенціалізацію особистого функціонування і розвитку (В.С. Мерлін, В.М. Мясичев). У цьому процесі важко переоцінити роль організації, її духовного довкілля, цілей та цінностей її соціальної діяльності.

При формуванні стилю життя групу найбільш значущих цінностей становлять: а) форми соціальної активності (гомеостатичність, антигомеостатичність, споживацтво, творення); б) моральні авторитети та імперативи (обов'язку, служіння, соціальної відповідальності); в) колективна творчість як форма організаційної спільної діяльності; г) влада; д) престиж і соціальна значущість діяльності організації; е) професіоналізм як життєвий стиль.

Отже, можна з упевненістю стверджувати, що організаційна життєдіяльність людини має величезний вплив як на процеси формування мотивації смислу життя, так і на способи реалізації цієї потреби. Завдяки оргдіяльності, стосункам і цінностям кожна особа задіяна в активний пошук багатоваріантності цих смислів. Врешті-решт, це й дозволяє їй приходити до усвідомлення самого життя як неповторної вартості. Вітальна причетність людини до організаційного довкілля активно формує її сутність, повноцінне Я, визначає її місце у структурі суспільства, ідентифікує її права та обов'язки, визначаючи у такий спосіб головні напрямки і шляхи реалізації провідної людської потреби у сенсі життя.

## ВИСНОВКИ

1. Аналіз міждисциплінарних підходів до проблеми формування та функціонування організації довів, що соціальна психологія має свій власний предмет у вивченні організацій як спільностей особливого класу і як специфічного способу соціально-психологічної діяльності. У цьому напрямку нами проведене дослід-

ження різноманітних зв'язків соціально-психологічних процесів і явищ із соціологічними, праксеологічними, соціально-економічними аспектами регуляції організаційної діяльності. Крім того, здійснений аналіз дозволив оформити та структурно доповнити необхідний понятійний апарат, виділити провідні механізми і явища, котрі розкривають природу соціально-психологічної життєдіяльності організації.

2. На засадах системного підходу розроблена модель соціально-психологічної регуляції організаційної діяльності. Вияткову увагу привернута дослідженню взаємозв'язку індивідуальних і колективних форм оргдіяльності, їхнього місця та ролі у формуванні організаційного клімату, який розглядається нами як генералізаційний чинник соціально-психологічної регуляції.

Основними параметрами аналізу ОК є механізм регуляції інтенсивності організаційної життєдіяльності. Провідний чинник у цьому аспекті пошукування – різноманітність форм та функцій інформаційного і ділового обмінів. Обмін інформацією та результатами діяльності опосередковує розвиток комплексу соціально-психологічних механізмів регуляції: 1) розв'язання внутрішньоорганізаційних суперечностей; 2) формування процесуальної і феноменологічної основи впорядкування організації; 3) підтримки дії механізмів цілепокладання в оргдіяльності.

У цьому ж напрямку проводиться аналіз головних *соціально-психологічних функцій організації*. Вказується, що соціальна значущість цих функцій значно ширша, ніж тільки реалізація інструментальних утилітарно-практичних завдань, що об'єднують спільні форми праці, досвіду та енергії у сукупний продукт діяльності організації.

Оргдіяльність створює умови для задоволення значної кількості вітальних та соціогенних потреб людини. Організація забезпечує актуалізацію і розвиток індивідуальних, потенційних й уже наявних рис особи, формує мотиваційні механізми соціального захисту, соціальної справедливості, упевненості в майбутньому тощо.

3. Важливою стороною предмета соціальної психології організацій є дослідження механізмів спонукання, активізації та регуляції поведінки і діяльності їх суб'єктів. У цьому аспекті виділяються: провідні сфери мотивації організаційно-значущої поведінки і діяльності, механізми формування їх полімотивації. Зокрема, доведено, що система спонукальних сил, психологічна енергія досягнень в організації за композицією утворювальних її мотиваційних чинників не співпадають з іншими спільностями. Але щонайголовніше – це її структурна завершеність і повнота. Спонукальні механізми оргдіяльності у полімотиваційній формі охоплюють усі рівні регуляції предметно-практичної, соціальної та духовної сфер людської активності. Кожен із цих рівнів за організаційних умов набуває свого повновагового значення, розгортається у суголоссі психологічних механізмів й органічно пов'язаний з попереднім. Психологія організаційного менталітету – явище абсолютно унікальне, тому що організація втілює у собі всі властивості духовного смислотворювального довкілля життєдіяльності людини.

4. Обґрунтовується потреба врахувати у предметі соціальної психології організації чинники просторово-утворювальної природи. Параметри СПП у вигляді структурного різноманіття і рівності зв'язків, взаємодій, взаємовідносин, намірів і цілей, функцій та орієнтирів спілкування суб'єктів організації визначаються особливостями її техноструктури. Але СПП є своєрідною формою переживань та уявлень, тобто суб'єктивними конструкціями віртуальної дійсності. Узагальнені в оргдіяльності і взаєминах образи становлять сутнісне ядро ОК, визначаючи рівні та межі організаційного впливу і залежності, особливості автономії та цілісності організаційної структури, міри концентрації і децентрації соціально-психологічних сил, котрі утворюють різноманіття форм життєдіяльності людей в організації.

5. Предмет соціальної психології організацій містить з'ясування системної природи соціально-психологічної регуля-



ції з боку її процесуальних особливостей:  
а) провідними у цьому плані є механізми енерго-інформаційного регулювання функціональних станів ОК, його напруження, керованості, стабільності тощо; звідси організації – системи напружені, причому мірою цього напруження доречно вважати соціально-психологічні процеси, котрі виявляють природу енергоінформаційної взаємодії підструктур і суб'єктів організації; закони, принципи і шляхи оптимізації енерго-інформаційного співвідношення, поряд з класичними, у системах організації мають специфіку виявлення як форми соціально-психологічної компенсації, синергізму, компліментарності, взаємної стимуляції і партнерства, конвенційності тощо;  
б) важливою складовою соціально-психологічної регуляції оргдіяльності є її неподільний зв'язок із механізмами власне психологічної регуляції людської діяльності. Процеси та явище когнітивно-знакового, емоційного, комунікативного, предметно-практичного рівнів повинні виступати необхідним матеріалом аналізу діяльності організацій, базовими підвалинами системного підходу до дослідження діяльності організацій, тому що їх природа не може розглядатися поза особливостями динаміки і змісту соціальних установок, мотивів, соціогенних потреб і пізнавальної активності суб'єктів організаційної діяльності.

6. Предмет соціальної психології організацій слід розглядати не лише в контексті прикладних проблем і завдань практичної психології. Важливим аспектом тут є його зв'язок із фундаментальними знаннями. Розкриття закономірностей і специфіки соціально-психологічної регуляції – визначальна складова у розумінні загальних законів теорії систем. Проблеми цілісності, нададитивності, закони співвідношення у природі енерго-інформаційного регулювання, особливості процесів управління і моделювання у системах багатосуб'єктних дій великих систем, проблеми рефлек-

тивності великих соціосистем, механізми формування властивостей еквіфінальності та багато іншого знаходять відображення в онтології соціально-психологічної регуляції оргдіяльності.

Перспективи подальшого розвитку досліджень цього розділу соціальної психології вбачаємо у розробці науково обґрунтованих програм, методичного інструментарію щодо конструювання організацій, узагальнення досвіду інноваційного регулювання й управління їх розвитком. Важливим також є вивчення ролі і специфіки впливу соціокультурного довкілля, етнічних і національних особливостей у соціально-психологічній регуляції оргдіяльності. Все це потребує подальшої роботи, спрямованої на створення стрункої системи та експериментальної бази для емпіричних досліджень усього розмаїття організаційної життєдіяльності.

Вивчення будь-якої організації – це не лише актуальне знання буремного сьогодення, а й життєво значуще майбутнє. Організації акумулюють енергію соціальних перетворень і водночас є найважливішими рукотворними елементами структури суспільства. Тому очевидно, що майбутнє суспільства залежить від того, які організації людина створить і як вона навчиться керувати ними сьогодні.

1. Казміренко В.П. Социальная психология организаций. – Киев: МЗУУП, 1993. – 384 с.

2. Казміренко В.П. Формирование группового опыта совместной деятельности // Вестник КГУ. Вопросы философских наук. – 1982, – №14. – С. 21–27.

3. Казміренко В.П. Психологическая культура как фактор профессиональной зрелости инженера // Психолого-педагогические вопросы гуманитарного образования в техническом вузе. – Новосибирск: НЭТИ, 1989. – С. 56–68.

4. Казміренко В.П. Модель исследования совместной деятельности // Методы исследования личности и группы. – М.: АН СССР, Институт психологии, 1990. – С. 117–128.

5. Казміренко В.П. Актуальні проблеми соціальної психології // Проблеми соціальної психології. – Київ: КГУ, 1991. – С. 3–10.

6. Казміренко В.П., Боровский А.Б. Социально-психологические проблемы безработицы // Персонал. – 1993. – №1. – С. 60–81.

7. Сарингуян Н.С. Культура и регуляция деятельности. – Ереван: АН Армянской ССР, 1986. – 254 с.

8. Фурман А.В. Психокультура української ментальності. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 132 с.

**Надійшла до редакції 5.06.2002.**