

є пріоритетними та перспективними. Особливого розгляду потребує професія психолога, тому подальші дослідження формування психологічної готовності психолога до виконання обов'язків з високою психофізіологічною «ціною» діяльності ми вважаємо пріоритетними.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Андришин Л.-О.А. Особенности работы психолога в учреждениях паллиативной помощи. *International journal rehabilitation and palliative medicine*. 2015. № 2(2). P. 39–42.
2. Введенская Е.С. Паллиативная помощь: быть рядом с больным до конца. Нижний Новгород : НГМА, 2011. 354 с.

3. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 339 с.
4. Дружилов С.А., Олещенко А.М. Психические состояния человека в труде: теоретический анализ взаимосвязей в системе «свойства личности – состояния – процессы». *Психологические исследования*. 2014. Т. 7. № 34. С. 10.
5. Дружинин В.Н. Психология : учебник для гуманитарных вузов. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 656 с.
6. Онщенко Н.В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2006. 170 с.
7. Смирнов Б.А., Долгополова Е.В. Психология деятельности в экстремальных ситуациях. Харьков : Гуманитарный центр, 2007. 292 с.

УДК 005.73

DOI 10.32999/ksu2312-3206/2019-1-46

ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ У КЕРІВНИКІВ БАНКІВСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Сняданко І.І., д. психол. н.,
доцент кафедри теоретичної та практичної психології
Національний університет «Львівська політехніка»

Калин Р.Ю., аспірант
кафедри теоретичної та практичної психології
Національний університет «Львівська політехніка»

У статті представлено результати теоретичного дослідження управлінської діяльності керівників банківських організацій. Здійснено аналіз особливостей управління банківською організацією. Розкрито такі поняття, як: толерантність, професійна толерантність, толерантність до невизначеності в управлінській діяльності. Здійснено аналіз досліджень ролі толерантності до невизначеності в професійній діяльності керівників банківських організацій.

Ключові слова: толерантність, толерантність до невизначеності, професійна толерантність, банківська організація, керівник.

Сняданко И.И., Калинин Р.Ю. ИССЛЕДОВАНИЕ РОЛИ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ БАНКОВСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В статье представлены результаты теоретического исследования управленческой деятельности руководителей банковских организаций. Сделан анализ особенностей управления банковской организацией. Раскрыты такие понятия, как: толерантность, профессиональная толерантность, толерантность к неопределенности в управленческой деятельности. Проведен анализ исследований роли толерантности к неопределенности в профессиональной деятельности руководителей банковских организаций.

Ключевые слова: толерантность, толерантность к неопределенности, профессиональная толерантность, банковская организация, руководитель.

Sniadanko I.I., Kalyn R.Yu. THE RESEARCH OF THE ROLE OF TOLERANCE TO UNCERTAINTY IN MANAGERS OF BANKING INSTITUTIONS

This article presents the theoretical study results of managerial activities of managers in banking institutions. The analysis of banking institutions' managerial specifics was conducted. The following notions are explained: tolerance, professional tolerance, tolerance to uncertainty in managerial activity. The research analysis of a role of tolerance to uncertainty in professional activity of banking institution managers was done.

The aim of the article is to study the role of tolerance to uncertainty in managers of banking institutions. Due to the research aim, the following objectives were outlined: to conduct the analysis of the specifics of managerial activity of banking institutions; to conduct a research on professional tolerance to uncertainty notion in managers' professional activity of banking institutions; validate the role of tolerance to uncertainty in professional activity of managers of banking institutions.



The conclusions were drawn that the manager's tolerance is characterized by the following qualities: ability to use power in an appropriate and legal way; do not strive to use oneself as a model to judge the behavior of other people; absence of the desire to change or reeducate people and many more. The notion "professional tolerance" means a complex of professionally important qualities in personality that ensures the efficiency in professional activity, proactive and tolerant attitude in the organizational environment and towards people.

Professional tolerance includes managerial tolerance that consists of the following managerial aspects: tolerance to uncertainty, tolerance to professional stresses, and tolerance to changes.

Tolerance to uncertainty is one of the important requirements for managerial activity in managers of banking institutions. The banking manager's activity is constantly linked to the conditions of uncertainty, since manager has to predict the possible scenario of course of events. Uncertainty is present in every element of psychological system of managerial activity of banking manager.

The source of the uncertainty can be environmental conditions, organization itself, economy, current scientific and technical advancements, social cultural and political factors, international events etc. That's why managers of banking institutions shell to have a high level of tolerance to uncertainty to be able to make decisions in constantly changing working conditions.

Key words: *tolerance, tolerance to uncertainty, professional tolerance, banking institution, manager.*

Постановка проблеми. Психологічні дослідження банківських організацій в Україні є одними з актуальних. Досвід взаємодії населення України з банківськими організаціями за останні кілька десятиріч є неоднозначним. Починаючи від інфляції, що відбулась після розпаду Радянського Союзу. Банкрутство банків, інфляція гривні, високі кредитні ставки – все це не сприяє зростанню довіри населення до банківських організацій.

Керівництво банків часто має приймати рішення, перебуваючи в ситуації невизначеності. Рішення, які їм доводиться приймати, включають ризик. У рамках цієї статті ризик розглядається як здатність діяти, приймати рішення в ситуації невизначеності.

Вміння ризикувати є необхідною умовою «виживання» в сучасних економічних умовах постійного розвитку та конкуренції. Відповідальність керівної ланки банківських організацій за прийняття тих чи інших рішень є дуже високою, що, своєю чергою, вимагає стресостійкості та вміння діяти в умовах невизначеності.

Сучасні дослідження особливостей професійної діяльності керівників організацій дають можливість зробити висновок щодо доцільності дослідження такої професійної характеристики, як толерантність до невизначеності.

Дослідження проблеми професійної толерантності та толерантності до невизначеності керівників знайшло своє відображення в роботах українських та закордонних учених, аналіз яких буде представлений нижче. На нашу думку, важливою професійною характеристикою особистості керівника банківської організації є його професійна толерантність, а саме такий її аспект, як толерантність до невизначеності.

Отже, **метою статті** є дослідження ролі толерантності до невизначеності керівників

банківських організацій. Згідно з метою дослідження, виділяємо такі завдання:

1. Здійснити аналіз особливостей управлінської діяльності банківських організацій;
2. Провести дослідження поняття професійної толерантності в діяльності керівників банківських організацій;
3. Обґрунтувати роль толерантності до невизначеності в професійній діяльності керівників банківських організацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Керівниками банку є голова, його заступники та члени ради банку, голова, його заступники та члени правління банку, головний бухгалтер банку та його заступники [9]. Керівники банку мають відповідати кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності.

Успішний керівник банку мусить володіти певним спектром професійних і особистісних якостей. Насамперед він має бути ерудованим і мати глибокі знання з банківської справи, досвід у професійній і управлінській діяльності, який необхідний для виконання посадових обов'язків з урахуванням стратегії та основних цілей банку. Управлінець має бути привабливим, упевненим у собі, харизматичним, володіти навиками самопрезентації. Вміння спілкуватися, переконувати і відстоювати власні думки та ідеї – необхідні якості для керівника.

Голова організації має вмело управляти власними емоціями, проявляти врівноваженість та наполегливість, усвідомлювати особистісну відповідальність за те, що відбувається в організації.

Важливими якостями для досягнення організаційних цілей є рішучість і завзятість, вміння ставити мету й організувати роботу так, аби досягти поставлених цілей. Керівнику банку потрібно постійно вдосконалювати свої професійні вміння й особистісні якості, вивчати нові ефективні методи для покращення своєї управлінської

діяльності. Керівник банку має контролювати роботу своїх підлеглих, рівень їхньої кваліфікації, відповідність посаді та індивідуальний вклад у роботу цілої організації.

Керівник банку має навчати працівників ефективних методів підвищення якості обслуговування клієнтів, оновлених банківських операцій, новітніх комп'ютерних технологій, які пришвидшують і спрощують роботу банкірів. Управлінець має сприяти усвідомленню працівниками того, що їхнє особисте благополуччя і впевненість у завтрашньому дні залежить від становища банку, його іміджу та конкурентоспроможності на споживчому ринку.

Безперечно, для роботи керівника банку важливими вміннями є встановлення позитивних відносин з людьми, створення команди. Оскільки специфіка роботи в банку має колективний характер, тобто майже всі банківські операції й обслуговування клієнтів здійснюється декількома працівниками, то для ефективного функціонування таких організацій необхідно встановити позитивні соціально-психологічні зв'язки між членами колективу.

Однорідність складу за статтю, віком, рівнем освіти сприяє створенню неформальних груп, тобто стійких взаємодій між двома чи більше співробітниками. На це впливає територіальне положення працівників організації, те наскільки у різних членів колективу збігаються думки і погляди щодо різноманітних явищ і подій, які відбуваються в організації.

Керівник банку має формувати в колективі норми, цінності, установки, традиції, групові думки та настрої. Важливим є раціональний підбір кадрів, враховуючи не лише професійні компетентності, але й особистісні якості. Згодом важливо територіально правильно розподілити працівників, враховуючи їхню психологічну сумісність. Необхідно виділити серед усіх працівників авторитетних і активних особистостей, які б допомогли новим працівникам в адаптації до умов праці.

Оскільки колектив складається з великої кількості осіб, які мають різні рівні і види компетентностей, професійні та особистісні якості, індивідуальні особливості, то основна мета керівника банку – створити позитивний мікроклімат у колективі.

Ознаками, які вказують на позитивний соціально-психологічний клімат, є довіра один до одного, взаємодопомога, доброзичливі стосунки, налагоджений механізм комунікацій, отже, кожен член колективу проінформований про стан справ організації. Будучи приналежним до колективу, кожен його учасник бере на себе відпові-

дальність за спільну роботу і вболіває за успішність компанії в цілому.

При цьому надто приязні стосунки між колегами негативно впливають на продуктивність організації. Працівники бояться зіпсувати дружні та доброзичливі стосунки зі співробітниками та не допускають ділову критику або інші претензії щодо роботи напарника. В колективі, де керівник має надто дружні стосунки зі своїми підлеглими, зменшується тиск і вимогливість до працівників. У першому і другому випадках ефективність праці може знижуватися, а організація втрачатиме свою продуктивність.

У стосунках з підлеглими керівник банку має тримати дистанцію, при цьому мати з ними довірливі стосунки та бути хорошим прикладом ефективного працівника. Для створення згуртованої команди керівнику потрібно організувати різні заходи, де працівники мали б змогу обговорювати теми, що не стосуються роботи, більше пізнавати один одного, спілкуватися в неформальній комфортній атмосфері.

Управлінець має максимально точно формулювати задачі, розподіляти їх між працівниками, враховуючи індивідуальні особливості людини, при цьому бути переконаним у тому, що його зрозуміли, і ставити чіткі терміни виконання завдання і форми звіту. Керівник має заохочувати та надихати своїх підлеглих до ефективної роботи, викликати у працівників бажання працювати з великою самовіддачею, перевірити в себе, дати можливість для повної самореалізації.

Банківська діяльність супроводжується постійними стресовими ситуаціями, втомою і дратівливістю працівників, зниженням уваги й активності, що призводить до помилок у роботі, зниження її якості та інших негативних явищ. Це відбувається через те, що робота банкіра супроводжується великою відповідальністю, прийняттям важливих рішень, завантаженістю протягом робочого дня, монотонністю і довготривалою роботою за комп'ютером. Ще однією особливістю такої праці є постійне обслуговування клієнтів, тобто роботою з людьми, відтак для цього працівник мусить мати великий запас ресурсів для ефективної взаємодії з клієнтами банку. Враховуючи таку специфіку діяльності працівників, керівник банку має турбуватися про емоційне та фізичне благополуччя своїх підлеглих.

Керівник банку мусить мати на меті створити гарні умови праці для своїх підлеглих, які впливають на працездатність працівників, задоволеність працею і результативність діяльності. Безперечно, одним із найважливіших для мотивації до



роботи персоналу банківської організації є гідна оплата праці, яка має справедливо визначатися затратністю фізичних та емоційних сил працівника під час його професійної діяльності, оскільки кожен прагне до добробуту і матеріального забезпечення. Працівник банку має відчувати соціальну захищеність та соціальне страхування. Для мотивації також є важливими санітарно-гігієнічні умови, ергономічність робочого місця і комфортне використання робочого обладнання. Стимулює до ефективної діяльності оптимальне співвідношення робочого і вільного часу, що, своєю чергою, попереджає хронічну втомлюваність, професійне та емоційне вигорання, психосоматичні захворювання.

Для працівника банківської організації важливо, щоб його робота була змістовною, корисною для суспільства і цікавою для нього. Трудова мотивація пов'язана із можливістю кар'єрного росту, бажанням обійняти перспективну посаду, виконувати складну і відповідальну роботу, бажанням самоствердитись та реалізувати власний потенціал. Працівникам банку важливо, щоб керівник звертав увагу на їхні досягнення та застосовував винагороди за їхню ефективну роботу. Винагороди проявляються у виплатах премії, додаткових окладах, бонусів, пільг чи додаткових оплачених відпустках.

Проаналізуємо особливості управлінської діяльності керівників банківських організацій. Під управлінням слід розуміти такий вид діяльності, що дає змогу здійснювати таке управління організацією, що забезпечує цілеспрямовану та скоординовану діяльність колективу, спрямовану на вирішення поставлених завдань [3].

На думку А. Файоля, управління передбачає ієрархічно організовану діяльність, де згідно з ієрархією відбувається розподіл повноважень, функцій, відповідальності. Головна функція управління полягає в ефективному досягненні цілей організації [11].

На думку О. Брюховецької, управління здійснюється в організаціях та являє безперервний процес дії керівника на організовану групу людей або на кого-небудь з цієї групи окремо в організації і координації їхньої спільної діяльності для досягнення найкращих результатів [1].

Ефективне здійснення управлінської діяльності зумовлене особистістю керівника, рівнем розвитку його професійних умінь та навичок. Є багато класифікацій та моделей ефективної особистості керівника. Е. Голдберг запропонував п'ятифакторну модель особистості керівника, яка включає в себе: відкритість до досвіду, сумлінність,

екстраверсію, доброзичливість і емоційну стабільність. Р. Стогділл виділяє такі професійно важливі якості керівника: потреба впливати на інших людей; упевненість у собі; емоційна стабільність; врівноваженість, стресостійкість, готовність брати на себе відповідальність у вирішенні проблем та ін. [1; 2].

Крім вищеперелічених якостей керівника, дослідники наголошують на професійній толерантності. До основних характеристик толерантності особистості, на думку Г. Солдатової, належить: психологічна стійкість; позитивна установка; індивідуальні якості особистості; система цінностей [10]. Толерантність забезпечує виконання значної кількості функцій, а саме: миротворчої, регулюючої, виховної, психологічної, комунікативної, збереження культури та ін. [1]. Толерантність керівника, на думку О. Брюховецької, характеризується: умінням доцільно і законно застосовувати владу; прагненням не використовувати себе як еталон для оцінки поведінки інших людей; відсутністю прагнення переробляти та перевиховувати людей та багато іншого. Під поняттям професійна толерантність автор розуміє комплекс професійно важливих якостей особистості, що забезпечує ефективність у сфері професійної діяльності, активна життєва позиція та толерантне ставлення до ситуацій, що стаються в організації, та людей [1].

Професійна толерантність керівника включає в себе управлінську толерантність, яка містить такі складники управління: толерантність до невизначеності, толерантність до професійних стресів, толерантність до змін [1]. Толерантність до невизначеності є однією з важливих вимог до управлінської діяльності керівників банківських організацій. Проаналізуємо детальніше зміст поняття «толерантність до невизначеності».

На думку Д. Леонтьєва, є зв'язок між ставленням особистості до невизначеності та її життєстійкістю [4; 7]. С. Мадді також стверджував, що передумовою стійкості до стресів є здатність діяти в умовах невизначеності, йти на ризик [8].

В експерименті С. Мадді студентів, яким було запропоновано здійснити вибір, було розділено на три групи: студенти, які вибрали «невідоме майбутнє»; студенти, які зробили вибір на користь незмінного; студенти, які зробили «ситуативний» вибір. Студенти, які вибрали «невідоме майбутнє», володіли більш високою свідомістю життя, життєстійкістю, були більш оптимістичними і толерантними до невизначеності. Результати експерименту дають можливість зробити висновок, що ставлення

до невизначеності має зв'язок з рівнем вимогливості особистості до себе. Отже, чим вищим є рівень толерантності до невизначеності, тим вищим є рівень вимогливості особистості до себе [8].

На думку Д. Леонтьєва [7], позитивне ставлення до невизначеності є найбільш продуктивним для розвитку особистості та рівня її стресостійкості. Його суть полягає у відмові від ілюзії стабільності й однозначності світу і прийнятті невизначеності. А. Файоль також наголошував на такій функції керівника, як вміння пророкувати і планувати [11].

І. Леонов стверджує, що діяльність сучасного керівника постійно пов'язана з умовами невизначеності, адже керівник має передбачити ймовірність сценаріїв розвитку подій. Невизначеність є в кожному елементі психологічної системи управлінської діяльності керівника, починаючи від мотивації, коли керівник має обрати правильні мотиви діяльності, цілі, побачити кінцевий результат діяльності [6]. І. Леонов наголошує, що джерелом невизначеності може виступати стан зовнішнього середовища, сама організація, стан економіки, актуальні науково-технічні досягнення, соціокультурні та політичні фактори, міжнародні події та ін. [6].

Аналізуючи невизначеність зовнішнього середовища, керівник має вміти аналізувати інформацію, бути впевненим в її достовірності, бути спроможним реагувати на зміни зовнішнього середовища, прогнозувати перспективи розвитку цих змін, щоб забезпечити виживання організацій і досягнення поставлених цілей. Невизначеність є явним атрибутом управлінської діяльності, тому найважливішою вимогою до керівника, зокрема керівника банківської організації, є вміння приймати рішення в умовах невизначеності. Невизначеність має відношення не лише до майбутніх подій, а і в поточних ситуаціях, коли необхідно оцінити події, що відбуваються навколо.

Невизначеність виникає через брак інформації, що необхідна для прийняття рішення. Разом із тим інформаційний дефіцит може виникати і тоді, коли інформації досить, але керівнику важко виокремити суттєве. Велике значення відіграє той факт, що джерелами інформації для керівника часто є люди, самі працівники, колеги. Ефективність діяльності керівника часто визначається саме знанням і вмінням обирати того, кого слід слухати, а кого не слід. Крім того, керівник у процесі прийняття рішення має бути максимально незалежним від того, що говорять інші. Часто про керівників, які не мають авторитету в підлеглих,

можуть казати, що він «маріонетка» в руках свого замісника, радника. Зі світової історії відомі такі назви закулісних лідерів, яких називають «сірий кардинал». Інтриги, маніпуляції «сірого кардинала» могли визначати долі людей, династій, країни в цілому.

Для прийняття рішення в ситуації інформаційної невизначеності керівник має розуміти, що люди часто мають потребу спотворювати дані, фальсифікувати їх. Відповідно, важливою вимогою для здійснення ефективної управлінської діяльності в умовах інформаційної невизначеності є такі особистісні та професійні якості керівника, які дають можливість прийняти максимально правильні рішення. На нашу думку, важливу роль відіграє самооцінка керівника, його вміння бути асертивним, добре розуміти мотиви поведінки інших людей, їхні особистісні цілі тощо.

На думку А. Карпова, слова стійкість до невизначеності та толерантність до невизначеності є синонімами. На його думку, толерантність до невизначеності має складну психологічну структуру і включає в себе такі основні компоненти: здатність когнітивної компенсації невизначеності (вміння реконструювати, заповнити відсутність інформації); здатність сприймати ситуації невизначеності не як тривожні і психотравмуючі, а як такі, що можна вирішувати, що дають змогу розвиватись, проявити себе, свої здібності; комплекс особистісних якостей (екстравертивність, емоційна стабільність, невисока рефлексивність, незалежність від групи, інтернальність тощо) [5].

І. Леонов наголошує, що найбільш ефективні керівники поєднують у собі високу стійкість до невизначеності зі схильністю до невизначеності [6].

Д. Вілкінсон [12] запропонував типологію керівників залежно від ставлення до невизначеності. Він виокремлює такі типи управління: технічне або адміністративне (керівник прагне максимально мінімізувати ризик), кооперативне (влада та відповідальність розподілені між окремими особами і групами, тому ризик мінімізується за рахунок ресурсів групи), колаборативне або адаптивне (невизначеність заохочується, обговорюється в процесі групової роботи, невизначеність не викликає стресу), генеративне (бачення ситуації вибудовується на основі власного бачення перспективи та аналізу позицій експертів, від яких він очікує нестандартних інноваційних рішень).

На думку Д. Вілкінсона, саме те, як керівник поводить себе в ситуаціях невизначеності, виступає одним із важливих факторів, що визначають його успішність у взаємодії зі співробітниками та організацією загалом [12].



Висновки. Важливу роль для ефективного здійснення управлінської діяльності керівників банківських організацій відіграє їхній рівень толерантності до невизначеності. Високий рівень толерантності до невизначеності властивий керівникам, які мають високий рівень стресостійкості, самооцінки, інтернальності та ін. Розвиток толерантності до невизначеності у керівників банківських організацій забезпечить здатність ефективно діяти в процесі прийняття управлінських рішень.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Брюховецька О.В. Психологія професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : монографія. Київ : Інтерсервіс, 2018. 360 с.
2. Голдберг Э. Управляющий мозг: лобные доли, лидерство и цивилизация. Москва : Смысл, 2003. 335 с.
3. Жданова Т.С. Шпаргалка по управлению персоналом: ответы на экзаменационные билеты. Москва : Аллель-2000, 2005. 64 с.
4. Зинченко В.П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция. *Вопросы психологии*. 2007. № 6. С. 3–20.
5. Карпов А.В. Психология принятия решения в профессиональной деятельности. Москва : ИП АН СССР, 1991. 180 с.
6. Леонов И.Н. Влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)». Ижевск, 2015. 256 с.
7. Леонтьев Д.А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности. *Психологические исследования*. 2015. Т. 8. № 40. С. 2. URL: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1110-leontiev40.html> (дата звернення: 25.12.2018).
8. Мадди С. Смыслообразование в процессах принятия решения. *Психологический журнал*. 2005. Т. 26. № 6. С. 87–102.
9. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 1 жовтня 2018 р. / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 5–6. Ст. 30.
10. Солдатова Г.У. Толерантность: психологическая устойчивость и нравственный императив. *Практикум по психодиагностике и исследованию толерантности* / под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. Москва : МГУ им. М.В. Ломоносова, 2003. С. 4–13.
11. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Т. Форд. Москва : Республика, 1992. 83 с.
12. Wilkinson D.J. The ambiguity advantage: what great leaders are great at. London : Palgrave Macmilligan, 2006. 224 p.

УДК 159.944.3-159.923.33
DOI 10.32999/ksu2312-3206/2019-1-47

ЗВ'ЯЗОК МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЛОЯЛЬНОСТІ У ВЧИТЕЛІВ СЕРЕДНІХ ШКІЛ

Чолій С.М., к. психол. н.,
доцент кафедри психології

Львівський національний університет імені Івана Франка

У статті досліджено особливості взаємозв'язку мотивації досягнення успіху та організаційної лояльності вчителів середніх шкіл. Виявлено, що чим вищий рівень мотивації досягнення успіху має вчитель, тим вищий рівень у нього організаційної та професійної лояльності, а також лояльності до праці. З'ясовано, що рівень організаційної лояльності педагогів не залежить від домінуючого стилю педагогічної діяльності, лише емоційно-методичний стиль корелює з вищим рівнем гордості за свою організацію. Відданість школі також зростає з віком та збільшенням стажу роботи педагогів.

Ключові слова: організаційна лояльність (відданість), професійна лояльність, лояльність до праці, мотивація досягнення успіху, індивідуальний стиль педагогічної діяльності.

ЧОЛИЙ С.М. ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ У УЧИТЕЛЕЙ СРЕДНИХ ШКОЛ

В статье исследованы особенности взаимосвязи мотивации достижения успеха и организационной лояльности учителей средних школ. Выведено, что чем выше уровень мотивации достижения успеха имеет учитель, тем выше уровень у него организационной и профессиональной лояльности, а также лояльности к труду. Установлено, что уровень организационной лояльности педагогов не зависит от доминирующего стиля педагогической деятельности, лишь эмоционально-методический стиль коррелирует с уровнем гордости за свою организацию. Преданность школе также увеличивается с возрастом и увеличением стажа работы педагогов.

Ключевые слова: организационная лояльность (преданность), профессиональная лояльность, лояльность к труду, мотивация достижения успеха, индивидуальный стиль педагогической деятельности.