

Структура організаційної культури вищого навчального закладу складається з трьох рівнів: соціального (географічне розташування, вигляд будівлі, символіка, зв'язки з громадськістю, імідж організації, якість послуг чи продукції, національні риси культури організації), організаційного (зовнішній вигляд працівників, обладнання приміщень, засоби роботи, організаційний клімат, комунікативні процеси, норми поведінки, місія та цілі організації) та особистісного (процедури прийому до організації та виходу з неї, система заохочень та санкцій, мотивація діяльності, колективістська ідентифікація, цінності). Це відповідає універсальним характеристикам організації.

Організаційна культура вищого навчального закладу має також специфічні відмінності від інших організаційних культур. Як правило, організаційна культура слугує засобом підвищення конкурентоспроможності продукту організації. Організаційна культура вищого навчального закладу не тільки виступає в цій якості – вона представлена в самому продукті, тобто у знаннях та поведінкових нормах студента, який одночасно є і продуктом діяльності вищого навчального закладу, і носієм його організаційної культури. Ще однією специфічною рисою організаційної культури університету як центральної ланки всієї системи вищої освіти є її двоїсте відтворення: з одного боку, насторожене ставлення до нововведень та ініціатив, а з іншого – прагнення до творчого саморозвитку.

Стихийне формування організаційної культури створює слабку організаційну культуру, яка може негативно впливати на ефективність діяльності організації або заважати їй, перетворюючись на контркультуру. Упорядковане формування організаційної культури потребує врахування впливових чинників цього процесу.

## ВИСНОВКИ

Організаційна культура може бути представлена як сукупність індивідуальних, організаційних і соціальних цінностей, установок і норм поведінки, які підпорядковують діяльність та взаємозв'язки членів організації та відображають унікальність організації.

Поняття «організаційна культура» вищого навчального закладу можна визначити як процес та результат взаємної ідентифікації суб'єктів та об'єктів освіти в результаті сприйняття, засвоєння та реалізації норм і правил поведінки в процесі діяльності. Організаційна культура студентів є невід'ємною та вагомою складовою організаційної культури закладу освіти.

Структура організаційної культури будується на трьох основних взаємозалежних рівнях: соціальному, організаційному та особистісному, кожний з яких впливає на її змістовну характеристику та має відповідні чинники формування.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Занковский А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. – [2-е изд.]. – М. : Флинта ; МПСИ, 2002. – 648 с.
2. Завацька Н.Є. Імідж і соціальна адаптація особистості / Н.Є. Завацька // Психологічна культура особистості в умовах глобалізації світу / за ред. В.В. Третьяченко. – Луганськ : Світлиця, 2006. – С. 275–315.
3. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях : [навч.-метод. посіб.] / Л.М. Карамушка. – Біла Церква : КОІПОПК, 2008. – 76 с.
4. Мітїчкіна О.О. Організаційний клімат як фактор формування організаційної культури / О.О. Мітїчкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2009. – №1 (21). – С. 163–167.
5. Мітїчкіна О.О. Соціально-психологічні чинники трансляції елементів організаційної культури студентам вищих навчальних закладів / О.О. Мітїчкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2011. – №1 (25). – С. 107–112.
6. Соломанидіна Т.О. Организационная культура в таблицах, текстах, кейсах и схемах : учеб.-метод. м-лы / Т.О. Соломанидіна. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 395 с.
7. Сняданко І.І. Особливості управління організаційною культурою освітньої організації / І.І. Сняданко // Науково-теоретичний збірник / за ред. В.П. Кокур. – Переяслав-Хмельницький : ПП «СКД», 2008. – Вип. 16. – С. 227–230.
8. Спіцина Л.В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник духовного розвитку майбутнього професіонала / Л.В. Спіцина // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПНУ. – К., 2010. – Том 12. – Ч. 3. – С. 355–362.
9. Ouchi, W.G. Organizational culture / W.G. Ouchi, A.L. Wilkins // Annual Review of Sociology. – 1985. – Vol. 11. – P. 457–483.
10. Schein, E.H. Organizational culture and leadership: A dynamic view / E.H. Schein. – San Francisco : Jossey-Bass, 1985. – 412 p.

УДК 159.923

## АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОТРЕБ ОСОБИСТОСТІ ПРИ ВИБОРІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИКА МАЙБУТНЬОГО МІСЦЯ РОБОТИ

**М.В. Станіславська**

*аспірантка лабораторії організаційної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті представлено аналіз базових потреб особистості та досліджено ступінь їх задоволеності при виборі організаційної культури як чинника майбутнього місця роботи. Проаналізовано взаємозв'язки між задоволеністю основних потреб та показниками бажаної організаційної культури, соціально-психологічними установками особистості в мотиваційно-потребній сфері при виборі організаційної культури як чинника майбутнього місця роботи.

*Ключові слова:* основні потреби; матеріальні потреби; потреби у безпеці; соціальні потреби; потреби у визнанні; потреби у самовираженні; соціально-психологічні установки; бажана організаційна культура.

В статті представлено аналіз базових потребностей личности и исследована степень их удовлетворенности при выборе организационной культуры как фактора будущего места работы. Проанализированы взаимосвязи между удовлетворенностью основных потребностей и показателями желательной организационной культуры, социально-психологическими установками личности в мотивационно-потребностной сфере при выборе организационной культуры как фактора будущего места работы.

*Ключевые слова:* основные потребности; материальные потребности; потребности в безопасности; социальные потребности; потребности в признании; потребности в самовыражении; социально-психологические установки; желательная организационная культура.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Тема організаційної культури досі не втрачає своєї актуальності, про що свідчать запити як практикуючих психологів, так і роботи науковців. Особливої уваги при цьому набуває аналіз основних потреб особистості. Дійсно, існування взаємозв'язку між задоволеністю основних потреб та показниками бажаної організаційної культури дозволить значно спростити процедуру відбору персоналу.

При цьому треба враховувати, що на вибір організаційної культури можуть впливати й інші особистісні характеристики, як, наприклад, соціально-психологічні установки особистості в мотиваційно-потребній сфері тощо. Про це свідчать й результати теоретичного аналізу літератури: можливе існування взаємозв'язку між системою потреб, цінностей, соціально-психологічних установок особистості та показниками організаційної культури у процесі вибору майбутнього місця роботи. Так, окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги зарубіжних та українських дослідників. Зазначено, що одним із концептуальних підходів до дослідження основних потреб особистості є підхід А. Маслоу [1; 2]. Зокрема, психологічні засади організаційної культури висвітлювались у працях Л.М. Карамушки й І.І. Сняданко [2], А.Ю. Смірної [4], Г.М. Тимошко [6] та інших.

Водночас питання особливостей основних потреб особистості при виборі організаційної культури як чинника майбутнього місця роботи, попри всю його актуальність, не було предметом спеціального емпіричного дослідження.

**Мета дослідження:** емпірично дослідити особливості основних потреб особистості при виборі організаційної культури як чинника майбутнього місця роботи.

## МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для вивчення особливостей задоволеності основних потреб особистості при виборі організаційної культури як чинника майбутнього місця роботи було досліджено 227 осіб, що самостійно шукали місце роботи та користувались послугами незалежних консультантів. При цьому майже 67% респондентів становили жінки та, відповідно, 33% чоловіки. Дослідження проводилось протягом 2011–2012 років у м. Києві.

З метою дослідження особливостей взаємозв'язку між основними потребами та установками особистості, показниками організаційної культури майбутнього місця роботи використовувався «Комплекс методик для дослідження особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи», який включав такі тестові методики: «Діагностика ступеня задоволеності основних потреб» Л.А. Верещагіної, «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребній сфері» О.Ф. Потьомкіної, «Оцінка рівня організаційної культури» (модифікація Л.М. Карамушки, М.В. Станіславської) та «Залучення прийнятих у компанію співробітників до її організаційної культури» Р. Паскаля [1].

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерних програм *MS Excel* (версія 2003) та *SPSS* (версія 20). Отримані дані було проаналізовано нами за допомогою тестів Колмогорова-Смирнова та Шапіро-Вілка [3; 7; 8] на нормальний розподіл та виявлено, що розподіл змінних не відповідає нормальному. Тому в роботі використовувався аналіз за ранговими кореляціями Спірмена [3; 7; 8].

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр.; науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

### 1. Ступінь задоволеності основних потреб особистості при виборі організаційної культури як чинника вибору майбутнього місця роботи

Насамперед, нами було проаналізовано *ступінь задоволеності основних потреб* особистості при виборі організаційної культури як чинника вибору майбутнього місця роботи. Так, результат обробки даних дозволяє стверджувати, що у більшості досліджуваних базові потреби задоволені лише частково (*табл. 1*). Слід зазначити, що отримані дані схожі з результатами пілотажного дослідження [5].

При цьому, як видно з *табл. 1*, майже в половині респондентів (41%) повністю задоволені лише соціальні потреби. Решта потреб у більшості опитаних є лише частково задоволеними: матеріальні потреби – у 65% досліджуваних, потреби у безпеці – у 78% досліджуваних, потреби у визнанні – у 84% досліджуваних, потреби у самовираженні – у 55% досліджуваних. Соціальні потреби також є частково задоволеними у 53% досліджуваних.

Таблиця 1

Ступінь задоволеності основних потреб (у % від загальної кількості опитаних)					
Ступінь задоволеності потреб	Матеріальні потреби	Потреби у безпеці	Соціальні потреби	Потреби у визнанні	Потреби у самовираженні
Незадоволені	17	6	6	10	31
Частково задоволені	65	78	53	84	55
Задоволені	19	16	41	6	14

## 2. Аналіз взаємозв'язку між задоволеністю основних потреб у процесі вибору організаційної культури як чинника вибору майбутнього місця роботи

За допомогою кореляційного аналізу (критерій Спірмена ( $r$ )) [1; 2; 5] нами було вивчено взаємозв'язки між задоволеністю основних потреб (табл. 2). Так, дослідження встановило, що існує статистично значущий взаємозв'язок (на рівні  $p < 0,01$  та  $p < 0,05$ ) між певними показниками.

Таблиця 2

Взаємозв'язок між ступенем задоволеності основних потреб (коефіцієнт кореляції ( $r$ ))					
	Матеріальні потреби	Потреби у безпеці	Соціальні потреби	Потреби у визнанні	Потреби у самовираженні
Матеріальні потреби	1,000	0,196**	-0,478**	-0,131*	-0,510**
Потреби у безпеці	0,196**	1,000	-0,367**	-0,046	-0,550**
Соціальні потреби	-0,478**	-0,367**	1,000	-0,324**	0,050
Потреби у визнанні	-0,131*	-0,046	-0,324**	1,000	-0,206**
Потреби у самовираженні	-0,510**	-0,550**	0,050	-0,206**	1,000

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$

Згідно з даними табл. 2, результати проведеного дослідження показали наявність позитивного статистично значущого взаємозв'язку між потребами у безпеці та матеріальними ( $r = 0,196$ ;  $p < 0,01$ ). Також спостерігається обернений статистично значущий взаємозв'язок між соціальними та матеріальними потребами ( $r = -0,478$ ;  $p < 0,05$ ), між потребами у визнанні та матеріальними потребами ( $r = -0,131$ ;  $p < 0,05$ ), між матеріальними потребами та потребами у самовираженні ( $r = -0,510$ ;  $p < 0,01$ ), між соціальними потребами та потребами у безпеці ( $r = -0,367$ ;  $p < 0,01$ ), між потребами у самовираженні та потребами у безпеці ( $r = -0,550$ ;  $p < 0,01$ ), між соціальними потребами та потребами у визнанні ( $r = -0,324$ ;  $p < 0,01$ ), а також між потребами у самовираженні та потребами у визнанні ( $r = -0,206$ ;  $p < 0,01$ ). Таким чином, можна зробити висновок, що задоволення одних потреб впливає на задоволення інших.

При цьому між потребами у визнанні та потребами у безпеці, а також між соціальними потребами та потребами у самовираженні не було виявлено статистично значущого взаємозв'язку.

## 3. Аналіз взаємозв'язку між основними потребами та рівнем і силою бажаної організаційної культури майбутнього місця роботи

У результаті дослідження взаємозв'язку між основними потребами та показниками рівня бажаної організаційної культури майбутнього місця роботи було виявлено відсутність статистично значущого взаємозв'язку (табл. 3).

Таблиця 3

### Взаємозв'язок між задоволеністю основних потреб та показниками бажаної організаційної культури майбутнього місця роботи (коефіцієнт кореляції ( $r$ ))

	Матеріальні потреби	Потреби у безпеці	Соціальні потреби	Потреби у визнанні	Потреби у самовираженні
<b>1. Рівень організаційної культури</b>					
Робота	-0,031	0,026	0,033	0,022	-0,039
Комунікації	-0,040	-0,051	0,037	-0,053	0,063
Управління	-0,038	0,040	-0,012	0,027	-0,006
Мотивація й мораль	-0,054	0,043	0,065	-0,012	-0,036
Індекс організаційної культури	-0,058	0,014	0,033	-0,023	0,024
<b>2. Залучення прийнятих у компанію співробітників до її організаційної культури</b>					
Сила бажаної організаційної культури	0,002	-0,107	0,026	-0,139*	0,186**

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$

Щодо показника «сила бажаної організаційної культури», то тут ми спостерігаємо обернений статистично значущий взаємозв'язок між потребами у визнанні ( $r = -0,139$ ;  $p < 0,01$ ), а також позитивний – між потребами у самовираженні ( $r = 0,186$ ;  $p < 0,05$ ).

Отримані дані можуть свідчити, що, обираючи організаційну культуру майбутнього місця роботи, особистість, скоріше за все, майже не зважає на власні потреби. Посткризовий чи навіть кризовий стан української економіки, на наш погляд, може доводити людей до відчаю та спонукати їх погоджуватись на

будь-яку роботу, незалежно від того, чи прийнятна для них організаційна культура. Також треба враховувати неповторність кожної особистості, що красномовно ілюструють результати нашого дослідження.

#### 4. Аналіз взаємозв'язку між основними потребами та соціально-психологічними установками в мотиваційно-потребній сфері у процесі вибору організаційної культури майбутнього місця роботи

Аналіз взаємозв'язку між соціально-психологічними установками у мотиваційно-потребній сфері та базовими потребами особистості показав наявність позитивного статистично значущого взаємозв'язку між матеріальними потребами та установками на егоїзм ( $r=0,177$ ;  $p<0,01$ ) та гроші ( $r=0,298$ ;  $p<0,01$ ), між потребами у безпеці та установкою на егоїзм ( $r=0,138$ ;  $p<0,05$ ), між соціальними потребами та установкою на альтруїзм ( $r=0,285$ ;  $p<0,01$ ), між потребами у визнанні та установкою на гроші ( $r=0,283$ ;  $p<0,01$ ), а також між потребами у самовираженні та установками на процес ( $r=0,241$ ;  $p<0,05$ ), альтруїзм ( $r=0,203$ ;  $p<0,01$ ), працю ( $r=0,225$ ;  $p<0,01$ ), свободу ( $r=0,161$ ;  $p<0,01$ ) (табл. 4).

Таблиця 4

**Взаємозв'язок між основними потребами та соціально-психологічними установками у мотиваційно-потребній сфері (коефіцієнт кореляції ( $r$ ))**

	Матеріальні потреби	Потреби у безпеці	Соціальні потреби	Потреби у визнанні	Потреби у самовираженні
<b>Процес</b>	<b>-0,202**</b>	-0,038	0,084	-0,118	<b>0,241**</b>
<b>Результат</b>	-0,116	0,034	<b>-0,141*</b>	<b>0,154*</b>	0,101
<b>Альтруїзм</b>	<b>-0,269**</b>	<b>-0,198**</b>	<b>0,285**</b>	-0,091	<b>0,203**</b>
<b>Егоїзм</b>	<b>0,177**</b>	<b>0,138*</b>	-0,127	-0,004	<b>-0,144*</b>
<b>Праця</b>	<b>-0,172**</b>	-0,076	0,030	-0,044	<b>0,225**</b>
<b>Свобода</b>	-0,095	<b>-0,197**</b>	0,080	-0,021	<b>0,161*</b>
<b>Влада</b>	0,073	-0,030	<b>-0,252**</b>	<b>0,283**</b>	-0,043
<b>Гроші</b>	<b>0,298**</b>	0,102	<b>-0,201**</b>	-0,021	<b>-0,178**</b>

\* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$

Як впливає з даних, наведених у табл. 4, обернений статистично значущий взаємозв'язок виявлений між матеріальними потребами та установками на процес ( $r=-0,202$ ;  $p<0,01$ ), альтруїзм ( $r=-0,269$ ;  $p<0,01$ ), працю ( $r=-0,172$ ;  $p<0,01$ ), між потребами у безпеці та установками на альтруїзм ( $r=-0,198$ ;  $p<0,01$ ), свободу ( $r=-0,197$ ;  $p<0,01$ ), між соціальними потребами та установкою на результат ( $r=-0,141$ ;  $p<0,01$ ), владу ( $r=-0,252$ ;  $p<0,01$ ), гроші ( $r=-0,201$ ;  $p<0,01$ ), між потребами у визнанні та установкою на результат ( $r=-0,154$ ;  $p<0,05$ ), а також між потребами у самовираженні та установками на егоїзм ( $r=-0,144$ ;  $p<0,05$ ), гроші ( $r=-0,178$ ;  $p<0,01$ ).

Отже, отримані числові показники показують наявність тісного взаємозв'язку між характеристиками особистості: основними потребами та соціально-психологічними установками у мотиваційно-потребній сфері, як ми й сподівались.

#### 5. Аналіз взаємозв'язку між ступенем задоволеності основних потреб та показниками бажаної організаційної культури, соціально-психологічними установками особистості у мотиваційно-потребній сфері у процесі вибору організаційної культури майбутнього місця роботи

З метою дослідження впливу рівня задоволеності основних потреб на взаємозв'язки з іншими показниками (описані вище у пунктах 3 та 4) ми розділили отримані дані респондентів за кожною з основних потреб на три групи: задоволені, незадоволені та частково задоволені потреби (згідно з показниками табл. 1). Таким чином, було проаналізовано показники 15 груп респондентів.

Так, кореляційний аналіз виявив обернений статистично значущий взаємозв'язок між незадоволеними матеріальними потребами та соціально-психологічними установками особистості на процес ( $r=-0,403$ ;  $p<0,05$ ), результат ( $r=-0,375$ ;  $p<0,05$ ), працю ( $r=-0,368$ ;  $p<0,05$ ) та владу ( $r=-0,323$ ;  $p<0,05$ ); між задоволеними матеріальними потребами та установками на працю ( $r=-0,311$ ;  $p<0,05$ ), свободу ( $r=-0,355$ ;  $p<0,05$ ); між частково задоволеними матеріальними потребами та установками на результат ( $r=-0,216$ ;  $p<0,01$ ) та альтруїзм ( $r=-0,169$ ;  $p<0,05$ ). А також доведено існування позитивного статистично значущого взаємозв'язку між частково задоволеними матеріальними потребами та установками на егоїзм ( $r=0,199$ ;  $p<0,05$ ) та гроші ( $r=0,273$ ;  $p<0,01$ ).

При порівнянні отриманих даних з показниками загальної вибірки респондентів можна звернути увагу на те, що для груп респондентів з певними рівнями задоволення матеріальних потреб важливими є орієнтації, взаємозв'язок з якими не був виявлений при повній вибірці. Так, ми бачимо наявність взаємозв'язку з установками на результат, свободу та владу. Разом із тим, не виявлено взаємозв'язку між матеріальними потребами та показниками організаційної культури майбутнього місця роботи.

Далі проаналізуємо групи респондентів, виділених за показниками ступеня задоволеності потреб у безпеці.

Результати дослідження виявили позитивний статистично значущий взаємозв'язок між силою бажаної організаційної культури та незадоволеними потребами у безпеці ( $r=0,604$ ;  $p<0,05$ ). Нагадаємо, що загальна вибірка не показала наявності статистично значущого взаємозв'язку між показниками організаційної культури та потребами у безпеці. Це може свідчити про те, що у людини з незадоволеними

потребами у безпеці може спостерігатися бажання працювати в організації з сильною організаційною культурою, що піклується про своїх працівників та створює в них відчуття захищеності (задовольняє потребу безпеки).

Також було виявлено статистично значущі взаємозв'язки між незадоволеними потребами у безпеці та соціально-психологічною установкою особистості на процес ( $r=-0,642$ ;  $p<0,05$ ), між задоволеними потребами та орієнтацією на свободу ( $r=-0,452$ ;  $p<0,01$ ), між частково задоволеними потребами та установками на альтруїзм ( $r=-0,247$ ;  $p<0,01$ ), егоїзм ( $r=0,178$ ;  $p<0,05$ ) та працю ( $r=-0,178$ ;  $p<0,05$ ).

Цікаво, що лише в одній з груп респондентів, виділених за рівнем задоволеності соціальних потреб, виявлено статистично значущий взаємозв'язок – між частково задоволеними соціальними потребами та соціально-психологічною установкою особистості на гроші ( $r=-0,202$ ;  $p<0,05$ ).

Ми могли б зробити висновок, що рівень задоволеності соціальних потреб не впливає на вибір організаційної культури майбутнього місця роботи, та це неможливо. Тут, на наш погляд, можна знову говорити про те, що особистість досить індивідуалістично обирає організаційну культуру, свідомо не зважаючи на власні потреби.

Дослідження групи респондентів з частково задоволеними потребами у визнанні показало позитивний статистично значущий взаємозв'язок між показником рівня бажаної організаційної культури – роботою ( $r=0,164$ ;  $p<0,05$ ). Зауважимо, що справді, для задоволення потреби у визнанні особистість буде спрямовувати свій вибір на організаційну культуру, що сприятиме реалізації її здібностей.

Також ми виявили статистично значущий взаємозв'язок між частково задоволеними потребами у визнанні та установкою на владу ( $r=0,147$ ;  $p<0,05$ ), між незадоволеними потребами у визнанні та орієнтаціями на результат ( $r=0,416$ ;  $p<0,05$ ) та гроші ( $r=-0,497$ ;  $p<0,05$ ). Таким чином, вибірка досліджуваних за рівнем задоволеності потреб у визнанні констатувала взаємозв'язок з показниками «робота» та «гроші», яких не було при аналізі загальних результатів.

Нарешті, дослідження респондентів за ступенем задоволеності потреб у самовираженні показало повну відсутність статистично значущого взаємозв'язку між частково задоволеними потребами у самовираженні та усіма показниками бажаної організаційної культури та соціально-психологічними установками особистості у мотиваційно-потребній сфері при виборі організаційної культури як чинника майбутнього місця роботи. Хоча наявний статистично значущий взаємозв'язок між задоволеними потребами у самовираженні та орієнтацією на процес ( $r=0,411$ ;  $p<0,05$ ) і свободу ( $r=0,369$ ;  $p<0,05$ ), між незадоволеними потребами у самовираженні та установками на егоїзм ( $r=-0,305$ ;  $p<0,01$ ), гроші ( $r=-0,237$ ;  $p<0,05$ ) та показником роботи, що характеризує рівень організаційної культури ( $r=-0,290$ ;  $p<0,05$ ).

Отримані дані, на наш погляд, свідчать про те, що особистість є носієм власної організаційної культури, тому й обирає культуру відповідно до власних уявлень про те, що добре та необхідно саме для неї та саме зараз, незалежно від задоволеності власних потреб.

## ВИСНОВКИ

1. Дослідження виявило, що базові потреби у більшості респондентів задоволені лише частково.
2. Наша вибірка досліджуваних показала, що переважно задоволення одних потреб впливає на задоволення інших.
3. Обираючи організаційну культуру майбутнього місця роботи, особистість досить безсистемно намагається зробити вибір на користь тієї чи іншої організації, майже не зважаючи на власні потреби.
4. Отримані результати дослідження показують наявність тісного взаємозв'язку між характеристиками особистості: основними потребами та соціально-психологічними установками в мотиваційно-потребній сфері.
5. Дані аналізу доцільно враховувати менеджерам з підбору персоналу при закритті вакансій в організаціях.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Карамушка Л.М. Комплекс методик для дослідження особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи / Л.М. Карамушка, М.В. Станіславська // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 33. – С. 61–66.
2. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : [навч. посіб.] / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.
3. Лупандин В.И. Математические методы в психологии : [учеб. пособ.] / В.И. Лупандин. – Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2009. – 175 с.
4. Смирнова А. Ю. Оценка совместимости культурных характеристик как метод социально-психологического анализа организационной культуры : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05 – социальная психология, (психологические науки) / А.Ю. Смирнова. – Саратов, 2010. – 24 с.
5. Станіславська М.В. Організаційна культура як чинник вибору особистістю майбутнього місця роботи / М.В. Станіславська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези I Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (29 червня – 2 липня 2011 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – С. 66–67.
6. Тимошко Г.М. Формування організаційної культури у процесі фахової підготовки керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г.М. Тимошко // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-т менедж. освіти НАПН України / [редкол. : О.Л. Ануфрієва та ін.]. – К., 2005. – Вип. 6 (19) / [голов. ред. В.В. Олійник]. – К. : АТОПОЛ, 2012. – С. 104–113.
7. IBM SPSS Statistics 20. Brief Guide. – New York : IBM Corporation, 2011. – 160 p.
8. Quirk, T. Excel 2010 for Educational and Psychological Statistics. A Guide to Solving Practical Problems / Thomas Quirk. – New York : Springer, 2012. – 243 p.