

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРОФЕСІОНАЛАМИ РІЗНИХ ЛАНОК УПРАВЛІННЯ, ЗАЙНЯТИХ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА ДОВКІЛЛЯ

Анотація

Виокремлено основні психологічні якості, які сприяють прийняттю рішення (активність, мотивація на досягнення успіху, соціальна ергічність, соціальна бажаність, домінантність, екстравертованість та пластичність), що в подальшому може слугувати джерелом для підвищення саморозвитку та самоактуалізації професіонала.

Ключові слова: психологічні характеристики, прийняття рішень, рівні управління.

Аннотация

Выделены основные психологические качества, которые способствуют принятию решений (активность, мотивация к достижению успеха, социальная эргичность, социальная желательность, доминантность, экстравертность и пластичность), которые могут служить источником для дальнейшего саморазвития и самоактуализации профессионала.

Ключевые слова: психологические черты, принятие решений, уровни управления

Постановка проблеми. Умови існування суспільств (організацій та окремих суб'єктів) в сучасному світі безперервно і швидко змінюються. В нинішній ситуації всесвітньої економічної кризи, яка супроводжується змінами ресурсних, екологічних, політичних, законодавчих, виробничих та інших умов життєдіяльності, а також бурхливого інформаційного розвитку питання управління набувають особливої актуальності та потребують їх наукового обґрунтування.

Слід також відзначити, що психологія прийняття рішень у галузі охорони здоров'я та довкілля в нашій та інших пострадянських країнах в доступній літературі не представлена. Між тим, підвищення якості вчасно прийнятих управлінських рішень є важливим резервом вдосконалення ефективності функціонування будь-якої структури, що пред'являє особливі вимоги до індивіда, який їх приймає.

У зв'язку з вищевикладеним, **метою** роботи є дослідження особливостей розвитку психологічних рис осіб, залежно від рівня управління, який вони займають, для виявлення можливих стратегій оптимізації прийняття рішень у сфері екології та гігієни. Відтак, **гіпотезою** дослідження виступає припущення про те, що психологічні риси, характерні для професіоналів різних ланок управління, відрізняються, що впливає на прийняття ними рішень.

Матеріали та методи дослідження. Вибірка складалася з 55 працівників у сфері екології та гігієни, які були обрані за принципом випадковості. До вищої ланки управління віднесені завідувачі лабораторій науково-дослідного інституту і працівники екологічного управління; до середнього рівня управління – старші

наукові співробітники; наукові та молодші наукові співробітники були визначені як нижча ланка управління. Таким чином, вибірка складалась з 21 особи вищого, 17 – середнього та 17 – нижчого рівнів управління.

Проведено опитування за анкетами. Застосовані опитувальники:

- структури темпераменту В. М. Русалова, форма В-ОСТ [4, 6];
- „Особистісні фактори прийняття рішень” Т. В. Корнилової [3, 5];
- активності та схильності до домінування (виокремлення з методики „КУД”) [8];
- оцінки схильності до ризику (RSK) за Г. Шубертом [8];
- типологічний опитувальник MBTI [12, 15];
- для оцінки мотивації до досягнення цілі – до успіху за Т. Елерсом [8].

Дослідження включало співставлення за такими характеристиками як рівень активності; схильність до домінування, до ризику та до суджень; переважання екстравертованості або інтровертованості; мотивація на досягнення успіху, швидкість та пластичність мислення (розумових процесів); комунікабельність; об’єктивність; лабільність; уважність до оточення, оточуючих людей та до себе; раціональність та ін.

В статистичному аналізі застосовані кореляція, порівняння за Т-критерієм, непараметричний критерій Краскала-Уоллеса (використовується для порівняння двох чи більше вибірок за рівнем вираженості змінної та базується на порівнянні середніх рангів; вказують, що критерій є найбільш чутливим з подібних) [9].

Результати. За даними, наведеними в табл. 1 та табл. 2, можна стверджувати, що серед працівників різних ланок управління існує ціла низка значущих відмінностей у рівні розвитку психологічних рис. Так, особи, які відносяться до вищого і середнього рівнів управління, мають значно більший рівень активності, соціального темпу, пластичності, використання інтуїції та предметної ергічності (ступеня залученості до трудової діяльності) за такі у представників нижчої ланки. Але представники нижчої ланки відзначаються високою підпорядкованістю.

Разом із цим, значущої різниці в рівні прояву схильності до ризику, мотивації на досягнення успіху, пасивності, соціальної емоційності, темпу, соціальної пластичності, соціальної ергічності, інтровертованості – екстравертованості, відчуттєвого типу, розумового – почуттєвого типів та схильного приймати рішення – сприймаючого не виявлено.

Отримані дані досить близькі до описаних в літературі переліків рис, необхідних для ефективного керування організацією та її співробітниками [1; 2; 8; 13]. Отже, наведені результати підтверджують висновок про те, що, в основному, положення психології управління можливо екстраполювати з однієї сфери діяльності в іншу [14]. Проте, все ж особливості управління в кожній галузі повинні бути досліджені та враховані.

Таблиця 1

Психологічні характеристики осіб, що відносяться
до різних ланок управлінської діяльності

Характеристика	Рівень управління	Кількість осіб	Середній ранг
Інтуїтивний тип	Вищий	21	35,00
	Середній	17	24,44
	Нижчий	17	22,91
	Всього	55	
Ергічність	Вищий	21	32,69
	Середній	17	30,26
	Нижчий	17	19,94
	Всього	55	
Пластичність	Вищий	21	32,52
	Середній	17	31,00
	Нижчий	17	19,41
	Всього	55	
Соціальний темп	Вищий	21	35,69
	Середній	17	26,18
	Нижчий	17	20,32
	Всього	55	
Активність	Вищий	21	31,83
	Середній	17	31,29
	Нижчий	17	19,97
	Всього	55	
Підпорядкованість	Вищий	21	24,05
	Середній	17	24,91
	Нижчий	17	35,97
	Всього	55	

Таблиця 2.

Значущість відмінностей у розвитку психологічних характеристики осіб, що відносяться до різних ланок управлінської діяльності

Характеристики	Статистики критерію		
	Хі-квадрат	Ступені свободи	Асимптотична значущість
Інтуїтивний тип	6,60	2	0,04
Ергічність	6,51	2	0,04
Пластичність	7,23	2	0,03
Соціальний темп	9,15	2	0,01
Підпорядкованість	6,28	2	0,04

Для можливості виокремити рівень розвитку характеристик, необхідних для перебування на керівних посадах, надалі розглянуті відмінності у розвитку психологічних рис між особами вищої та середньої ланок.

Результати проведеного аналізу подані в табл. 3. Виявлена інформація дозволяє робити припущення про те, розвиненість яких рис є необхідною для можливості саморозвитку людини та її просування у кар'єрі. Серед цих характеристик бачимо соціальний темп – швидкість мовно-рухових актів в процесі спілкування [4].

Таблиця 3.

Психологічні риси осіб вищої та середньої ланок управління

Характеристики	Рівень управління	Кількість осіб	Середнє, бал	Стандартне відхилення	Значущість між групами за t-критерієм
Соціальний темп	Вищий	21	8,57	2,98	0,05
	Середній	17	6,82	2,27	
Почуттєвий тип	Вищий	21	9,10	3,11	0,06
	Середній	17	11,41	3,95	
Інтуїтивний тип	Вищий	21	13,00	6,91	0,03
	Середній	17	8,53	4,84	

Важливим є використання власної інтуїції, тобто здатності довіряти собі. Хоча з цього приводу в науці існують досить різні, часом протилежні погляди [11], ми притримуємось позиції, що інтуїція є позитивним внеском у формування адекватного рішення та прогнозування. А. Стоун вважає, що „останній акт в діловому судженні завжди, звичайно, інтуїтивний” [10]. Цікавим також є погляд А. Філлі та Р. Хауза, згідно з яким погляди людини, яка приймає рішення, мають засновуватись не лише на наукових знаннях, але й на її власних судженнях про надання переваги тим чи іншим методам, а також на її інтуїції [10].

Велика ж увага до почуттів стоїть на заваді кар'єрному просуванню. Показано, що в описаній групі занепокоєність проблемами оточуючих, орієнтація на суб'єктивні цінності, цінності співробітників, а не на абстрактну логічність, не сприяє набуттю більших повноважень. Але слід пам'ятати про те, що низький прояв таких якостей на вищій ланці управління може значно ускладнювати впровадження в практику обраних рішень, якщо вони відірвані від індивідуального підходу. Тим більше, що вони будуть транслюватись та втілюватись через нижчі ланки співробітників, у яких означені якості більш розвинені.

При співставленні схильності до прийняття рішень з іншими психологічними рисами виявлені позитивні кореляційні зв'язки з характеристиками активності, мотивації на досягнення успіху, соціальною ергічністю, соціальною бажаністю, домінантністю, екстравертованістю та пластичністю. Негативний зв'язок відмічений для характеристик підпорядкованості, інтровертованості та соціальної емоційності (табл. 4).

Таким чином, серед рис, необхідних для прийняття управлінських рішень, не виявлені характеристики, що відрізняють осіб середньої ланки управління від вищої. Це свідчить про наявність у представників середнього рівня управління необхідних психологічних ресурсів до кар'єрного зростання, на заваді до реалізації яких стоїть недостатньо розвинена комунікативна сфера.

Таблиця 4.

Значущий кореляційний зв'язок між психологічними характеристиками респондентів та їх схильністю до прийняття рішень

Характеристика	Коефіцієнт кореляції	Рівень значущості
Підпорядкованість	-0,37	0,01
Екстраверсія	0,35	0,01
Інтроверсія	-0,32	0,02
Ергічність	0,35	0,01
Соціальна ергічність	0,35	0,01
Пластичність	0,27	0,05
Соціальна емоційність	-0,27	0,04
Соціальна бажаність	0,36	<0,01
Активність	0,48	<0,001
Домінантність	0,38	<0,01
Мотивація на досягнення успіху	0,46	<0,001

Отримавши зазначені відмінності, уявлялося, що розвиток окремих характеристик може бути обумовлений перебуванням людини на певній посаді та виконанням визначених завдань тривалий час. З метою нівелювання часового фактору вирішили проаналізувати дані респондентів одного вікового проміжку – розквіт (31-39 років) [7], але різних рівнів управління. Це дає інформацію про ті психологічні риси, що сприяють кар'єрному поступу чи сповільнюють його, без похибки на розтягнутість у часі. Виявлена різниця між психологічними характеристиками відповідає на питання про те, які саме риси необхідні для успішного кар'єрного розвитку.

Тут з'являється цікава відмінність у схильності до ризику. Отримані результати свідчать, що ця риса приблизно однаково висока у представників нижчої та вищої ланки управління. Поруч з цим розвиток типу, що приймає рішення, значно вищий у представників першої. Ці дані, на перший погляд, вибиваються з очікуваної картини.

Але підпорядкованість та низький рівень соціальної ергічності, які були значно нижчими у представників середньої та нижчої ланок (рис. 1, табл. 5), говорять про відсутність самостійності в ухваленні рішень, певний ступень навіюваності, складності в налагодженні соціальних контактів, які стоять на заваді ефективній комунікації, а, відтак, і збору інформації та прийняттю рішень.

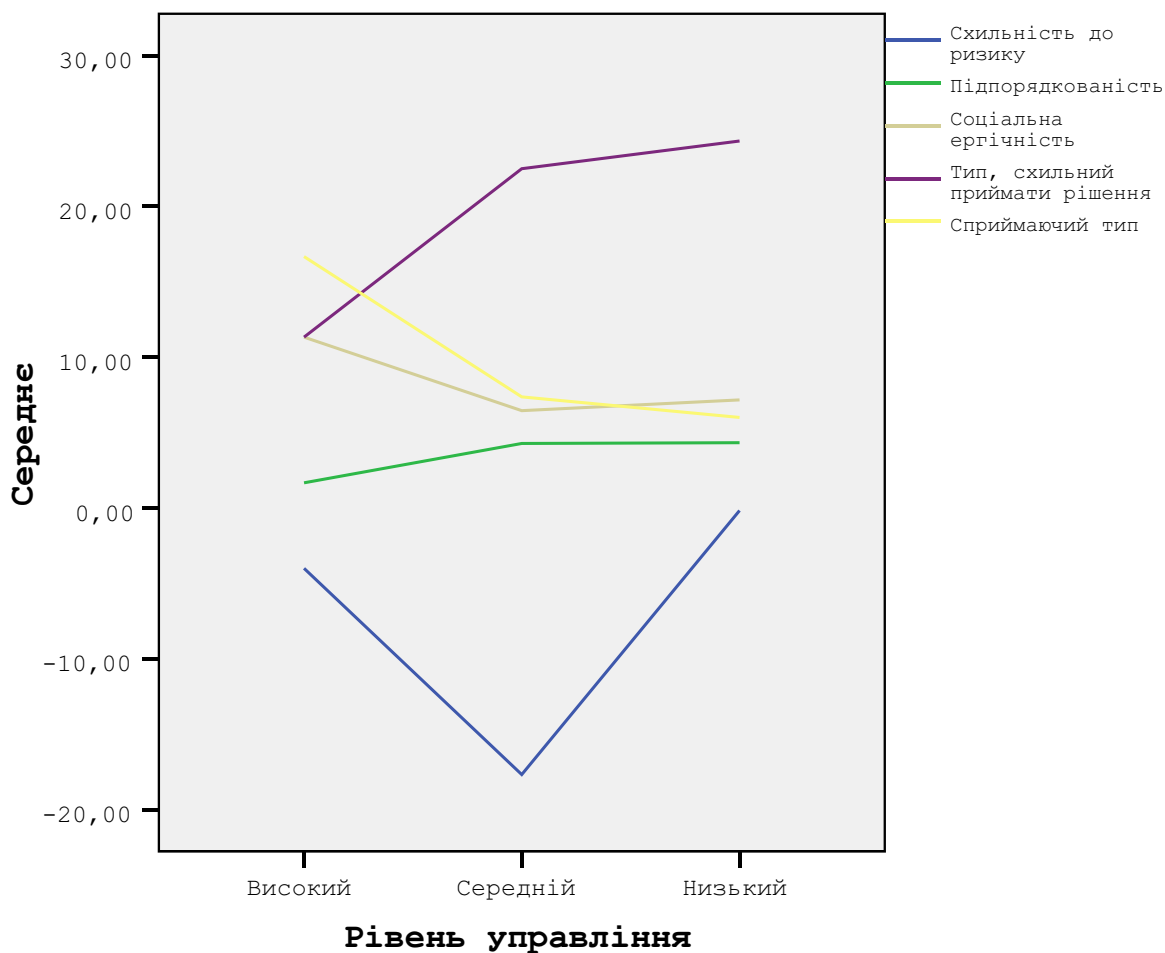


Рис. 1. - Психологічні характеристики осіб однієї вікової групи, що відносяться до різних ланок управлінської діяльності

Представники середньої ланки у порівнянні з особами нижчого щабля мають знижений рівень схильності до ризику, за іншими характеристиками ці люди подібні. Це свідчить про те, що вони уникають ризикованих ситуацій, не діють імпульсивно

Таким чином, отримані дані дозволили виокремити основні психологічні чинники, які сприяють здатності приймати рішення, що в подальшому призводить до можливості саморозвитку та само актуалізації людини, а також до кращого виконання нею своїх функціональних обов'язків.

Статистично значуща відмінність за виділеними психологічними характеристиками

Характеристики	Статистики критерію		
	Хі-квадрат	Ступені свободи	Асимптотична значущість
Тип, схильний приймати рішення	6,92	2	0,03
Сприймаючий тип	5,97	2	0,05
Соціальна ергічність	6,63	2	0,04
Підпорядкованість	6,01	2	0,05
Схильність до ризику	8,66	2	0,01

Висновки. Показано, що серед характеристик, необхідних для прийняття управлінських рішень, не виявлені такі, що відрізняють осіб вищої від середньої ланки управління.

1. Встановлено, що особи вищого та середнього рівнів управління мають значно вищий рівень активності, соціального темпу, пластичності, використання інтуїції та предметної ергічності (ступеня залученості до трудової діяльності) за такі у представників нижчої ланки; представники нижчої ланки відзначаються високою підпорядкованістю.

2. Виявлено, що у працівників середнього рівня управління порівняно з особами вищої ланки значення показників розвитку соціального темпу та використання власної інтуїції є нижчими.

3. Показано, що при ухваленні рішень орієнтація на суб'єктивні цінності, цінності людей не сприяє набуттю більших повноважень.

4. З'ясовано, що здатності приймати рішення сприяють активність, мотивація на досягнення успіху, соціальна ергічність, соціальна бажаність, доміантність, екстравертованість та пластичність; підпорядкованість, інтровертованість та соціальна емоційність пов'язані негативним кореляційним зв'язком з цією рисою.

5. Виявлено відмінності в рівні розвитку психологічних характеристик осіб однієї вікової групи, що відносяться до різних ланок управління: схильність до ризику, яка проявляється у осіб вищої ланки, є не ефективною при високому рівні розвитку підпорядкованості та низькому – соціальної ергічності.

Список використаних джерел)

1. Борисова Е. М. Диагностика управленческих способностей / Е. М. Борисова, Г. П. Логинова, М. О. Мдивани // Вопросы психологии. – 1997. – № 2. – С. 112-121.
2. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень: Пер. з англ. / Д. Дерлоу; [пер. з англ. Р.А. Семків, Р.Л. Ткачук]. – К.: Всесвіт; Наукова думка, 2001. – 242, [188-191] с.
3. Корнилова Т. В. Диагностика «личностных факторов» принятия решений / Т. В. Корнилова // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 99-109.

4. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580, [481, 486] с.
5. Кулагина Е. И. Мотивация, рациональность и готовность к риску в личностном профиле риэлторов / Е. И. Кулагина, Т. В. Корнилова // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 105.
6. Моисеева О. Ю. Психодиагностика индивидуальных особенностей личности. Часть 1. Психодиагностика темперамента: Учебное пособие [Электронный ресурс] / О. Ю. Моисеева. – Владивосток, 2002. – С. 52. – Режим доступа: http://window.edu.ru/window_catalog/pdf2txt?p_id=31729
7. Моргун В. Ф. Проблема периодизации развития личности в психологии / В. Ф. Моргун, Н. Ю. Ткачева. – М., 1981. – 82 с.
8. Москвичев С. Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности / С. Г. Москвичев. – К.: 1991. – 93, [10-11, 30-32, 66-73] с.
9. Наследов А. Д. SPSS15: профессиональный статистический анализ данных / А. Д. Наследов. – СПб.: Питер, 2008. – 416, [181,386] с.
10. Некоторые научные методы принятия управленческих решений. – Барнаул, Алт. кн. изд., 1975. – 136, [120-121] с.
11. Степаносова О. В. Мотивация и интуиция в регуляции вербальных прогнозов при принятии решений / О. В. Степаносова, Т. В. Корнилова // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27, № 2. – С. 60-68.
12. Шалаева Т. И. Использование типологического опросника. Майерс-Бриггс в практике работников службы занятости [Электронный ресурс] / Т. И. Шалаева. – Режим доступа: http://window.edu.ru/window/library?p_rid=50288
13. Эффективное принятие решений: Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 184, [62-63] с.
14. Chapman G. B. Decision making in health care. Theory, Psychology and applications / G. B. Chapman, F. A. Sonnenberg. – Cambridge University Press, 2003. – 438, [183-252, 267, 280] p.
15. Myers-Briggs Type Indicator Assessment (MBTI). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cpp.com/products/mbti/index.aspx>

Summary

The basic psychological determinants that contribute to the decision-making are distinguished (activity, motivation to achieve success, social endurance, social desirability, dominance, extroversion and plasticity), it can be a source for further self-development and self-actualization of a professional.

Keywords: psychological determinants, decision making, levels of management