

УДК 159.923:62

## **КУЛЬТУРОЛІЗАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ У НАУКОВО-ТЕХНІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Л.С.Яковицька**

**ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»**

*У статті розглядається механізм культуралізації і його значущість для розвитку особистості. Розкривається психологічний зміст і характер механізму культуралізації в науково-технічній діяльності. Вивчається його вплив на процес самореалізації фахівця, вибори їм тих чи інших способів взаємодії у професійному середовищі, які найбільшою мірою, на його думку, забезпечують розвиток і реалізацію власного потенціалу.*

З розвитком цивілізації підвищуються культуральні вимоги до людини, свідома самодетермінація все частіше стає необхідною і всезагальною формою діяльності: темп нашого буття постійно зростає, тим самим вимагає змін свідомості як в побутовій сфері, так і в структурах виробництва. Культура у професійній діяльності – це система елементів, взаємопов'язаних між собою, властивих цій організації, що відображають її індивідуальність і виявляються в поведінці співробітників, їх взаємодії, сприйнятті себе і навколишнього середовища. Елементами такої культури є види діяльності, що виконуються людьми.

Має бути, вважає В.І.Муляр, сфера об'єктивної і суб'єктивної реальності, яка б містила в собі потенції свободи. Такою є культура [1]. Можна погодитись з тим, що поза культурою як способом діяльності неможливе справжнє розкриття індивідуальності особистості у будь-якій сфері, адже людина черпає свої знання із надбань культури, втілених у ній досягнень попередніх поколінь, живе і розвивається у соціокультурному середовищі і у ньому ж самореалізується. Культура не є особливим видом діяльності. Культурною може бути будь-яка діяльність, якщо вона стверджує людяну сутність [2]. Культуралізація є ознакою міри володіння особою своєю власною природою, багатством набутих нею соціально-людських властивостей.

Професійна поведінка фахівця виявляється в певному соціокультурному середовищі. Це середовище об'єктивно визначається тими чи іншими способами поведінки фахівців і може бути позитивним, спрямованим на розвиток організації, і негативним, руйнівним. Їх взаємозв'язок являє собою нормативну структуру, яка певним чином упорядковує поведінку працівників з розподілу повноважень і відповідальності.

Зв'язок між культурою і результатами професійної діяльності виявляється в моделі Т.Парсонса [3]. Вона розроблена на підставі специфікації певних функцій, які соціальна інституція має виконувати, щоб вижити й досягти успіху. Для свого виживання й розвитку, як вважає Т.Парсонс, будь-яка соціальна інституція має бути здатною адаптуватися до змінних умов зовнішнього середовища, домагатися виконання поставлених нею цілей, інтегрувати свої частини в єдине ціле і бути визнаною людьми та іншими організаціями [3]. Ця модель зумовлена тим, що цінності професійної культури

є найбільш важливими засобами або інструментами виконання функцій цієї моделі. Якщо в організації колективні традиції й цінності допомагають особі адаптуватися, досягти цілей, об'єднатися з колегами і довести свою користь людям та іншим партнерам, то очевидно, що така культура буде сприяти розвитку організації.

Американськими колегами була розроблена модель, за допомогою якої спробували пояснити взаємодію деяких складових професійної діяльності: характеристики роботи (різноманітність навичок, чіткість завдання, значущість завдання, самостійність, зворотний зв'язок); психологічні стани фахівців (сприйнята змістовність праці, сприйнята відповідальність за результати праці, знання фактичних результатів трудової діяльності, гострота потреби в зростанні); особисті і трудові результати (сильна внутрішня мотивація до праці, значна задоволеність працею, незначний абсентеїзм) [4, с.481]. Очевидно, що потреба в рості, самореалізації здебільшого визначається ефективністю й каналами зворотного зв'язку, а також результатами професійної діяльності.

Дослідницька реконструкція змісту професійного менталітету викладачів технічного вишу виявила перевагу індивідуальної спрямованості над колективною (у групах з середнім і високим рівнями самореалізації; також були виявлені вікові відмінності: у групах зі стажем до 15 років індивідуальна спрямованість виражена менше), пристосувальної активності над перетворювальною (у групах з низьким рівнем самореалізації; також були виявлені вікові відмінності: у групах зі стажем до 15 років пристосувальна активність виражена менше), орієнтацію на встановлення особистих стосунків на будь-якому рівні (у групах з середнім і високим рівнями самореалізації), перевагу залагоджувальної функції (особисті розпорядження конкретних осіб мають більшу вагу, ніж вимоги діяльності) у групах з низьким рівнем самореалізації.

Для того, щоб оцінити ступінь розуміння фахівцями змісту роботи, в організаційній психології розробили шість характеристик роботи, які були названі індексом необхідних властивостей роботи: варіантність (ступінь необхідної від працівника широти дій щодо роботи й різноманітності обладнання та процедур, що використовуються фахівцем); автономія (межі, в яких фахівці мають вирішальне слово в плануванні своєї роботи, виборі використовуваного обладнання, у розв'язанні питань процедур, обов'язкових до виконання); ідентичність завдань (межі, в яких фахівці можуть здійснювати всю або цілу частину роботи і можуть чітко уявляти собі результати своїх зусиль); зворотний зв'язок (межі інформації, одержуваної співробітниками у процесі роботи, яка б показала їм, як вони виконують роботу); взаємини з іншими (межі робочих взаємин з іншими, необхідних для завершення роботи); можливість товариства (межі, в яких робота дозволяє людям спілкуватися один з одним під час роботи та встановлювати неформальні контакти) [4, с. 472]. Значущість кожної з вище названих позицій підтверджена здійсненим емпіричним дослідженням.

У процедуру дослідження входило питання «Чи задоволені Ви і якою мірою своєю спеціальністю, посадою, яку Ви зараз посідаєте, можливістю

посадового зростання, змістовним аспектом праці, можливістю виявити ініціативу і творчі здібності в роботі, стилем ділових стосунків з колегами по роботі, стилем ділових стосунків з безпосереднім керівництвом. Ваші відповіді оцініть від 0 до 9 балів».

Динаміку зміни середніх балів у досліджуваних групах відображено на рисунках. Найбільш показовими є шкали щодо оцінки ділових стосунків з колегами і безпосереднім керівництвом рис. 1 і рис. 2 відповідно.

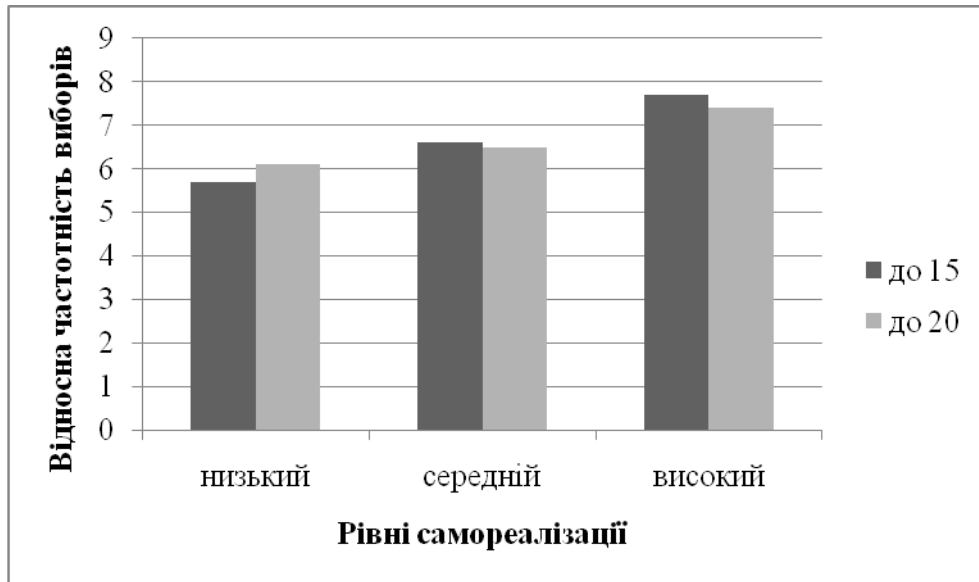


Рис. 1. Динаміка задоволеності діловими стосунками з колегами

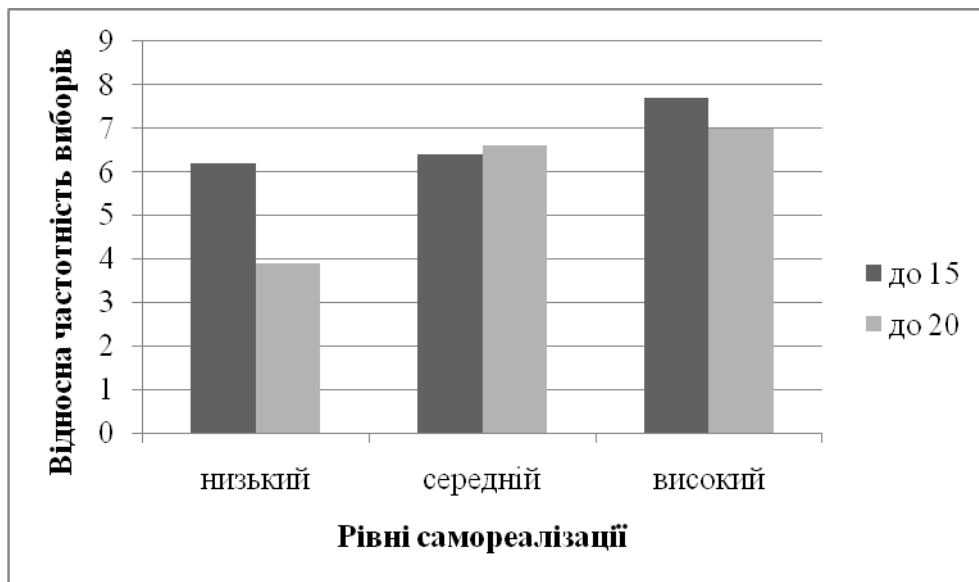


Рис. 2. Динаміка задоволеності діловими стосунками з безпосереднім керівництвом

На цих рисунках спостерігається значна динаміка щодо ступеня задоволеності діловими стосунками і рівнем самореалізації, що опосередковано доводить, що рівень самореалізації особистості у науково-технічній діяльності значно корелює із загальним рівнем професійної культури і здатністю до

ефективної і плідної професійної взаємодії. Значна відмінність між показниками у групах з низьким і середнім рівнями самореалізації та стажем до 20 років і більше в ситуації взаємодії з безпосереднім керівництвом підтверджує припущення про прямий зв'язок між рівнями самореалізації і схильністю до діалогічної взаємодії в міжособистісних стосунках у науково-технічній сфері.

Опосередкованим підтвердженням гарних стосунків у межах виробничих груп і осмисленого сприйняття соціально-нормативного змісту професійної роботи є відносно висока оцінка можливості виявити ініціативу і творчі здібності в роботі, яку поставили колеги із усіх досліджуваних груп (у групі з низьким рівнем самореалізації і стажем до 15 років - 6,7; у відповідній групі і стажем до 20 років і більше – 6,3; у групах із середнім рівнем самореалізації відповідно – 6,2 і 7,2; у групах з високим рівнем самореалізації – 7,5 і 6,6).

Цей показник значно корелює (у нашому дослідженні за формулою Пірсона від 0,55 для груп з низьким рівнем самореалізації до 0,67 для груп з високим рівнем самореалізації) із задоволеністю своєю спеціальністю. Загальновідомо, як важливо, щоб фахівець був задоволений своєю спеціальністю. Відповідно, за інших рівних умов, якщо порівнювати двох фахівців, що мають одну і ту саму спеціальність, але які відрізняються підходом до діяльності, то фахівець, який задоволений обраною спеціальністю, має набагато вищі шанси стати успішним, тому що ширший інтерес до роботи завжди дає позитивні результати, порівняно з тим, кому нецікава обрана професія. У нашому дослідженні оцінка задоволеності своєю спеціальністю, як видно з попереднього аналізу, була найвищою. Таким чином, перспективи в обраній професії є у кожного учасника дослідження, задоволеність спеціальністю дозволить фахівцеві звернутися до тих резервів, які сховані в ньому самому, виявити його зацікавленість до ефективної і результативної роботи, що безпосередньо сприятливо позначиться і на результатах його праці.

Задоволеність також тісно пов'язана з творчим ставленням до праці. Коли особа займається улюбленою роботою, зацікавлена у своїй діяльності, їй все вдається, у неї гарний настрій, який створює сприятливу атмосферу на робочому місці, що позитивно відбивається на результаті праці. Активним суб'єктом власної самореалізації фахівець може стати лише за умови якісного, сутнісного розуміння сенсу навколишнього та наявності здатності до творчого перетворення актуальної дійсності. Ця здатність можлива лише за повноцінного розвитку його особистості.

За результатами емпіричного дослідження ми вивчали думку колег щодо чинників, які сприяють розвитку творчої активності особистості у науково-технічній сфері. Були проведені бесіди і стандартизовані опитування для виявлення особистих думок щодо складових творчості. Вміст своїх відповідей учасники дослідження фіксували в бланках або на папері. У результаті класифікації змісту відповідей нами був сформований перелік умов, які домінували в досліджуваних групах із зазначенням частотності їх

згадки. Оскільки учасники не були обмежені у виборі, загальна кількість згадок перевищує 100%.

Узагальнюючи отриманні результати, можна сказати, що найбільший вплив на творчу наснагу фахівців науково-технічної сфери має зміст виконуваної ними роботи. В усіх досліджуваних групах передусім були виділені шкали роботи, яка змушує мислити, виявляти ініціативу, постійно поповнювати знання і упевненість фахівця у тому, що його робота має важливе значення. Перший вибір має незначну динаміку щодо рівнів самореалізації. Другий вибір (упевненість, що робота має важливе значення) виявив як вікову динаміку, так і динаміку за рівнями самореалізації (рис. 3).

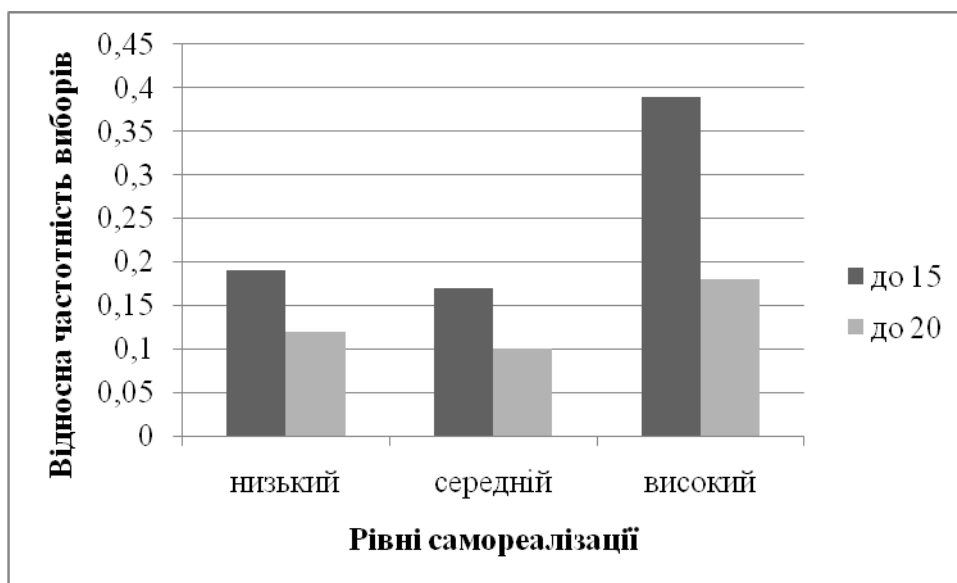


Рис. 3. Динаміка виборів щодо упевненості, що робота, яка виконується фахівцем, має важливе значення

На діаграмі бачимо, що відчуття того, що ти виконуєш дещо дуже важливе, набагато цінніше у молодшому віці. Крім того, можна припустити, що високий рівень самореалізації опосередковано формує готовність до виконання важливих, відповідальних завдань.

Результатом розвитку суспільства є не тільки його культура, а й сама особистість. Особистість як цілісність, що динамічно розвивається, вміщує в себе безліч складових елементів, зокрема таких, як [моральна](#), інтелектуальна, комунікативна, поведінкова [культура](#). Вони тісно взаємопов'язані. Культура – підсумок творчої діяльності особистості і водночас спосіб освоєння особою світу. У культурі вона виявляє свою сутність, самореалізується. Механізм культуралізації цілеспрямовано формує фахівця і його особистісні якості. Суспільні потреби визначають можливості й умови його самореалізації, розвивають його особистісні якості. У процесі власного життя особистість має засвоїти всі творчі здобутки цивілізації, що створені попередніми поколіннями, навіть якщо сьогодні це буденність. Освоєними вони вважаються тоді, коли стають звичайними, пронизують працю, діяльність, поведінку, відносини, спілкування особи.

У культурі професійної діяльності можна виділити такі елементи: культура мислення, культура діяльності й ціннісні (зокрема, моральні) переконання. Відправним моментом у формуванні ціннісних переконань є знання про прості правила моральності, норми і принципи моралі, соціально схвалювані ідеали. Адже в будь-якому випадку перш, ніж прийняти вимоги соціальної і професійної систем, необхідно знати моральні настанови або складові культури в цілому. Такі знання розширюють сферу вибору фахівця і роблять сам вибір більш обґрунтованим. На підставі існуючих у фахівця професійних уявлень і зіставлення їх із виробничою реальністю у нього виявляються певні ціннісні орієнтації, які являють собою «власну» характеристику доброго і поганого, справедливості, сенсу життя, його особистої оцінки дій, відносин, людей, себе з погляду культури діяльності.

Таким чином, культуралізація виступає одним з базових механізмів розвитку зрілої особистості, разом зі свободою й відповідальністю [5], [6]. Сутність цього механізму полягає у виході за межі ієрархії вузькоособистісних потреб у соціетальний простір. Орієнтирами для самореалізації постає широкий спектр загальнолюдських і трансцендентних цінностей. Неієрархічні взаємини між ними створюють вільний вибір; самі цінності виступають смисловими підставами. Людина перестає бути ізольованим індивідом, що розв'язує егоцентричні завдання ефективної адаптації до професійного середовища, і підключається до творчої енергії наукових спільнот або професійних груп, виходячи за власні межі й відкриваючись у взаємодії з оточуючими на новому рівні.

#### ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Муляр В. И. Самореализация личности как социальный процесс : (Методолого-социологический аспект) : автореферат дис. ... кандидата философских наук : 09.00.01 / Муляр Владимир Ильич. – К. : Киев. ун-т, 1990. – 16 с.
2. Жизненный путь личности (вопросы теории и методологии социально-психологического исследования) / Отв. ред. Л.В.Сохань. – К. : Наукова думка, 1987. – 280
3. Parsons T. The institutionalization of scientific investigation / T.Parsons // The sociology of science Barber V. and Hirsch W (eds). – N. Y. : Free Press, 1962. – P. 7-15.
4. Гибсон Джеймс Л. Организации: Поведение. Структура. Процессы : Учеб. для вузов / Джеймс Л.Гибсон, Джон Иванцевич, Джеймс Х.Доннелли-мл.; Пер. с англ. [Штернгарц М. З.]. – 8. изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 660 с.
5. Леонтьев Д.А. Психология свободы : к постановке проблемы самодетерминации личности / Д.А.Леонтьев // Психологический журнал. – 2000.– Т.21. – №1. – С. 15-25.
6. Франкл В. Человек в поисках смысла / В.Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.