

РОЛЬ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ПОВЕДІНЦІ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Кихтюк Оксана

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки,
Луцьк, Україна
kyhtuik@gmail.com

У статті здійснено теоретико-методологічний аналіз основних теорій мотивації та визначено роль мотиваційних чинників в організаційній поведінці. Обґрунтовано сучасні тенденції, зміни, які відбуваються у світі під час вивчення та спрямованості організаційної поведінки. Описано роль головних мотиваційних чинників, які впливають на організаційну поведінку індивіда. Виокремлено такі головні процеси організаційної поведінки, як управління, влада й політика, інформація та комунікації, прийняття рішень, конфлікти й переговори, медіація, зміни, стрес. Здійснено теоретичний аналіз головних теорій мотивації: підкріплення, змістових, процесуальних. Виявлено, що кожна з цих наукових концепцій зосереджена на одному чи декількох мотиваційних чинниках: підкріплення чи нагороди; потреби або пізнання, задоволення, ефективність. Актуалізовано питання про необхідність використання інтегрованого підходу щодо мотивації працівників в організаціях. Висвітлено поняття організаційного середовища та його впливу на розвиток особистості в організаційній структурі. Виокремлено важливий мотиваційний чинник особистості на робочому місці як задоволеність працею, що об'єднує, інтегрує всі наявні теорії мотивації. Описано вплив винагороди як мотиваційного чинника на задоволеність працею робітника. Урахування всіх мотиваційних чинників сприятиме успішному розвитку, конкурентоспроможності організаційних структур, можливості становлення на міжнародному ринку. Перспективною вбачаємо необхідність розроблення та впровадження навчання з особистісного розвитку працівників, викладання аспектів психології мотивації у формі соціально-психологічних тренінгів для організаційних структур.

Ключові слова: організація; організаційна поведінка; мотивація; мотиваційні чинники; організаційне середовище; ефективність праці; задоволеність роботою.

Kyhtuik Oksana. The Role of Motivation Factors in Organizational Behavior: Theoretical-Methodological Analysis. The article deals with theoretical and methodological analysis of the basic theories of motivation and the role of motivational factors in organizational behavior is determined. The present trends, changes taking place in the world in the study and orientation of organizational behavior are substantiated. The role of the main motivational factors influencing the

organizational behavior of the individual is described. The following main processes of organizational behavior were identified: governance, power and politics, information and communication, decision-making, conflicts and negotiations, mediation, change, stress. The theoretical analysis of the main theories of motivation: reinforcement, substantive, procedural. It has been discovered that each of these scientific concepts focuses on one or more motivational factors: reinforcements or rewards; needs or knowledge, satisfaction, efficiency. The issue of the need for an integrated approach to motivating employees in organizations has been updated. The concept of the organizational environment and its influence on the development of the personality in the organizational structure are highlighted. An important motivational factor of the personality in the workplace as a satisfaction with the united work integrates all the existing theories of motivation. The influence of remuneration as a motivational factor on satisfaction with work of a worker is described. Taking into account all motivational factors will contribute to the successful development, the competitiveness of organizational structures, the possibility of becoming an international market. Perspective is the need to develop and implement training on the personal development of employees, teaching aspects of psychology of motivation in the form of socio-psychological training for organizational structures.

Key words: organization; organizational behavior; motivation; motivational factors; organizational environment; labor efficiency; job satisfaction.

Кихтюк Оксана. Роль мотивационных факторов в организационном поведении: теоретико-методологический анализ. В статье осуществляется теоретико-методологический анализ основных теорий мотивации и определяется роль мотивационных факторов в организационном поведении. Обосновываются современные тенденции, изменения, которые происходят в мире при изучении и направленности организационного поведения. Описывается роль главных мотивационных факторов, которые влияют на организационное поведение индивида. Выделяются следующие главные процессы организационного поведения: управление, власть и политика, информация и коммуникации, принятие решений, конфликты и переговоры, медиация, изменение, стресс. Осуществляется теоретический анализ главных теорий мотивации (подкрепление, содержательные, процессуальные). Выявлено, что каждая из этих научных концепций сосредоточена на одном или нескольких мотивационных факторах: подкрепление или награды; потребности или познания, удовлетворения, эффективность. Актуализируется вопрос о необходимости использования интегрированного подхода к мотивации работников в организациях. Освещается понятие организационной среды и его влияния на развитие личности в организационной структуре. Выделяется важный мотивационный фактор личности на рабочем месте как удовлетворенность трудом, объединяет, интегрирует все имеющиеся теории мотивации. Описывается влияние вознаграждения как мотивационного фактора на удовлетворенность трудом рабочего. Учет всех мотивационных факторов будет способствовать успешному развитию, конкурентоспособности

организационных структур, возможности становления на международном рынке. Перспективой видится необходимость разработки и внедрения обучения по личностному развитию работников, преподавание аспектов психологии мотивации в форме социально-психологических тренингов для организационных структур.

Ключевые слова: организация; организационное поведение; мотивация; мотивационные факторы; организационная среда; эффективность труда; удовлетворенность работой.

Постановка наукової проблеми та її значення

Актуальність висвітлення цієї теми зумовлена сучасними умовами, змінами, тенденціями до реформування побудови економічних відносин у системі координат підлеглий/керівник, у середині нашої держави та світу загалом. Громадянське суспільство має надію, що зростання ефективності праці й критерії якості життя стануть пріоритетами державницької політики в Україні. Роботодавці стикаються з новими та достатньо неспецифічними завданнями сьогодення. Головними викликами в організаційній діяльності є етичні принципи, соціальна відповідальність, повага до демографічного та міжкультурного різноманіття, урахування глобалізаційних процесів, що можуть визначати конкурентну спроможність того чи іншого підприємства. Тому актуальність дослідження й вивчення ролі мотивації в організаційній поведінці є необхідним для глибшого розуміння нового етапу розвитку організацій, побудови якісних трудових відносин. Кожна сфера, яка б не була обрана для здійснення кар'єри, вимагатиме усвідомлення парадигм організаційної поведінки.

Мета статті – теоретико-методологічний аналіз головних підходів щодо ролі мотивації в організаційній поведінці. Завдання статті полягають у виокремленні головних мотиваційних чинників, які впливають на організаційну поведінку індивіда.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження

Будь-яка організаційна поведінка властива чи відбувається в тій чи іншій організації, сфері працевлаштування, діяльності, робочій атмосфері. Тому метою організаційної поведінки є вивчення та дослідження теорій, які сприятимуть ефективному управлінню організаціями. Формальне визначення поняття «організація» збігається з трактуванням групи людей, котрі працюють у тій чи іншій сфері, об'єднані спільною метою. Це розуміння організації, окрім діяльності

великого, малого бізнесу, профспілок, навчальних, освітніх закладів, лікарських установ, державних інституцій, охоплює низку релігійних спільнот, клубів за інтересами та громадських організацій. Відтак головною метою будь-якої, організації є виробництво чи продукування товарів або сфери послуг для споживачів.

Головні напрями вивчення й дослідження організаційної поведінки висвітлюються відповідно до сучасних умов навколишнього світу, параметрів індивідуальної та групової поведінки в організації, природи й напряму самої організації. Виокремлюють такі головні процеси організаційної поведінки, як управління, влада й політика, інформація та комунікація, прийняття рішень, конфлікти й переговори, медіація, зміни, стрес.

Сучасні умови праці засвідчують нові тенденції щодо вибору робочого місця, перерахуємо їх конкретніше: безперервний ріст конкуренції в навколишньому світі зробив традиційні ієрархічні моделі керування «наказ – контроль» надто повільними, дорогими; нове покоління працівників менш терпимо ставиться до ієрархії, схильне до формальних стосунків і вболіває за якість виконання, а не статус. Відбувається спрямованість на дотримання етичної поведінки. Ураховуються вирішальна роль інформаційних технологій в організації, комп'ютеризація у використанні, опрацюванні даних, інформації. Динамічне й багатоліке навколишнє середовище вимагає знань, досвіду, відданості, що сприяє високій залученості до праці; зосередженості на співпраці, що зумовлює організацію акцентувати на горизонтальних структурах більше, аніж на вертикальних. В організаційних структурах цінується здатність працювати в команді, що переважно виділяє увагою кожного її члена. У міру збільшення багатогранності громадськості організаційного життя велике значення надається тому, як кожен член організації врівноважує вимоги, виставляє пріоритети, балансує між роботою та приватним життям.

Глобалізація у світі зумовила зростання «різноманіття робочої сили». Кожен може спостерігати відмінності, пов'язані зі статтю, віком, етнічним чи національним походженням, фізичними можливостями, сексуальною орієнтацією. Готовність і спроможність будувати міжособистісні стосунки, поважати та цінувати індивідуально-психологічні особливості, культурні відмінності визначатиме майбутній успіх організації. Спеціалісти в цій сфері акцентують

свою увагу на необхідності навчання, удосконалення, щоб устигати за тими динамічними змінами в навколишньому світі, які відбуваються (Дороніна, 2011; Кляйман, 2016).

Наукові постулати побудовані на використанні міждисциплінарних зв'язків (психології, соціології, антропології, економіки, політології) для вдосконалення функціонування організації, її членів; застосування наукових методів для дослідження організаційної поведінки (метааналіз, польові дослідження, результати опитування, лабораторні дослідження, кейси); акцентування на практичне використання; усвідомлення відсутності універсального методу управління людьми (Шермеррон, 2004).

Мета організаційної поведінки – пояснення та систематичний опис вчинків людей у системі організації; передбачення, планування перспектив росту працівника в організації, вплив на мотиваційну сферу; керування навчанням, адаптацією, поведінкою персоналу (Молчанова, Воляник, Кондратьєва, 2015). Дослідження вітчизняних учених Дудкіна П. Д, Мосія О. Б., Володимира О. М. та інших трактують організаційну поведінку як управлінський феномен, що пояснює, прогнозує, контролює, стимулює, підвищує продуктивність, результативність окремих працівників організацій і певних колективів заради спільної корисної діяльності. Зазначено, що предметом діяльності керівника є праця виконавців, а продуктивність менеджера оцінюється загальними показниками всього колективу, персоналу (Дудкін, Мосій, 2015).

Отже, за замовчуванням ефективний менеджер чи керівник групи несе особисту відповідальність за виконання завдання, роботи іншими людьми. Джерела організаційної поведінки – індивідуальна, групова, організаційна ефективність. Індивідуальна проявляється здібностями, навичками, готовністю навчатися, знаннями, особистісною спрямованістю, ставленням, мотивацією. Групова ефективність визначається структурою, розміром, статусом, згуртованістю групи, лідерством, нормами. Джерелом організаційної ефективності є середовище, стратегія, технологія, культура, процеси (Дудкін, Мосій, 2015). Організаційна поведінка покликана забезпечити успішне функціонування системи організації, оскільки сучасні підприємства зацікавлені в працівниках із високим рівнем мотивації, прагненням до навчання, саморозвитку, удосконалення власних можливостей, розкриття потенціалу.

Система мотивації спрямована на пробудження ентузіазму в людей, їхньої наполегливої праці, підтримку доброзичливих відносин у міжособистісному спілкуванні. Кожен менеджер, керівник організації чи підприємства прагне мотивувати своїх підлеглих, щоб вони працювали наполегливіше, продуктивніше та ефективніше. Під мотивацією розуміють процеси спонукання індивіда чи групи людей для вибору тієї чи іншої поведінки, діяльності заради досягнення поставлених цілей організації.

Поняття мотивації у сфері менеджменту спрямовані на внутрішні покликання індивіда, що визначають рівень, напрям, наполегливість зусиль, які він витрачає на працю. Напрямок визначає вибір людини в ситуації альтернативи: зосереджувати сили на якості продукції чи кількості. Рівень мотивації проявляється в сумі затрачених індивідом зусиль. Наполегливість визначає те, наскільки людина здатна витратити час на вдосконалення тієї чи іншої дії, якості продукції чи загалом відмовляється виконувати, бо розуміє складність процесу, незадоволеність результатом. Прагнення науковців пояснити вчинки людей, зрозуміти та пояснити систему мотивації особистості спонукало до низки досліджень у цьому напрямі Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн розподіляють теорії мотивації на три загальні групи: теорії підкріплення, змістовні та процесуальні. Тому розглянемо їх більш детально (Шермерорн, 2004).

Теорії підкріплення переважно зосереджені на засобах, методах, які контролюють поведінку індивіда, маніпулюють її наслідками, концентрують свою увагу на спостережуваних явищах, а не на тому, що відбувається в голові робітника. Підкріплення ґрунтується на спостереженнях того, що цінується працівниками, відбуваються варіації відповідно до винагороди, стимулюючи, формуючи бажану чи небажану поведінку.

Найвідоміше дослідження (концепція І. Павлова про класичне формування умовних рефлексів) довело, що засвоєння будь-якої навички можливе на ґрунті асоціації. Це навчання достатньо поширене в організаціях, проте часто ігнорується. Поняття стимулу стверджує, що це щось, що спонукає до дії й викликає певну відповідь, реакцію. Б. Ф. Скіннер у своїй концепції про оперантне зумовлення, камеру оперантного зумовлення описав засвоєння людиною певних форм поведінки в результаті виробленої системи нагород і покарань, асоційованих із такою поведінкою. Це названо

інструментальним формуванням умовних рефлексів, що відрізняється від класичного за двома аспектами. В інструментальних рефлексах контроль здійснюється за допомогою маніпуляції наслідками і їх отримання вимагає вивчення передумов поведінки, наслідків. Важливо зазначити, що акцентується на наслідках, якими можна маніпулювати, а не на тих, які пов'язані із самою поведінкою. Оперантне зумовлення поділяється на чотири різновиди: позитивне та негативне підкріплення, покарання, гасіння (гальмування). Організаційна поведінка як молодий науковий напрям спрямована на дослідження специфічних форм винагород, які здійснюють підкріплення на поведінку людини. Ефективне використання таких наукових здобутків дає змогу якісно керувати поведінкою людей на робочому місці. Існує низка критичних зауважень щодо використання підкріплення, його впливу на поведінку людей, а саме систематичне застосування цих технологій може призвести до знецінювання людського ресурсу, який гальмує їх розвиток та ріст (Хьел; Зиглер, 2004).

До теорій підкріплення можна також віднести соціокультурну теорію А. Бандури. Організаційне середовище розглядаємо як певну модель із взаємовпливами на особистість. Моделі чи патерни поведінки, засвоєвані індивідом, визначатимуть його прийдешню діяльність, відобразатимуться на свідомості. Концепція самоефективності пояснює вміння людей усвідомлювати свої здібності, будувати поведінку відповідно до поставлених завдань чи ситуацій (Бандура, 2000). Отже, підкріплення виходить зі становлення та саморозвитку індивіда, готовності приймати підтримувальне організаційне середовище, зміни, здатність до навчання й розуміння себе, своїх можливостей.

Змістові теорії мотивації фокусуються переважно на потребах індивіда у фізіологічному чи психологічному плані. Згідно з постулатами цих теорій, менеджер повинен здійснювати позитивний вплив на потреби індивіда. Небажана поведінка, невиконання роботи, незадоволеність працею можуть виникати як наслідок незадоволених потреб працівників, які не спроможна забезпечити ця робота. Найвідоміші концепції запропоновано А. Маслоу (A. Maslow), К. Альдерфером (C. Alderfer), Д. Мак-Клелландом (D. McClelland) та Ф. Герцбергом (Fr. Herzberg). Урахування індивідуально-психологічних особливостей працівників дасть змогу зрозуміти їхні мотиви й потреби. Вони створюють комплекс мотиваційних чинників, які на певному етапі праці стимулюють індивіда чи групу. Проте зміна

життєвих ситуацій передбачає перебудову мотивації особистості, тому важливо враховувати пріоритети працівників під час виконання роботи.

Процесуальні теорії мотивації зосереджені на когніціях, мисленні та всіх розумових процесах, які відбуваються у свідомості людини й можуть впливати на його поведінку. Найвідоміші теорії – це теорія справедливості Дж. Адамса (J. Adams) та очікування В. Врума. Згідно з першою (Дж. Адамса), люди схильні оцінювати справедливість результатів своєї роботи за ставленням навколишніх. Дж. Адамс стверджує, що дії людей, спрямовані на уникнення будь-якої відчутної несправедливості при отриманні винагороди за виконану працю, порівняно з оточенням. Почуття негативної несправедливості виникає тоді, коли індивід розуміє, що отримує менше, ніж той, хто його оточує. Почуття позитивної несправедливості з'являється у випадках, коли індивід отримує більше за свою роботу, ніж колеги. У разі появи таких почуттів індивід схильний проявляти одну з форм поведінки заради відновлення відчуття справедливості: змінює свій внесок у роботу (зменшення зусиль); міняє результат своєї праці (просить винагороду); виходить із ситуації (звільняється); змінює порівнювані критерії; психологічно викривляє порівняння; намагається змінювати свій внесок у працю чи результати діяльності порівнюваного колеги (пропонує частину роботи взяти на себе) (Шермерорн, 2004).

Теорія В. Врума стверджує, що мотивація є результатом раціональних розрахунків. Індивід може бути мотивований пропорційно до віри в те, що зусилля щодо виконання роботи матимуть успіх; виконання праці буде винагороджено; нагорода має позитивну цінність (валентність). Усі ці три фактори, інтегруючись, впливають на мотивацію особистості (Хекхаузен, 2004).

Організаційне середовище саме по собі є складним системо-формульальним чинником, що суттєво впливає на процеси професійного, особистісного, індивідуально-психологічного розвитку та самовдосконалення. В організаційному середовищі існує сукупність факторів, які безпосередньо впливають на динаміку й структуру мотиваційних процесів як окремо взятого індивіда, так і різних форм різноманітних організаційних підструктур, набуваючи специфічних групових форм прояву.

Першим фактором визначається адаптація як здатність, уміння знайти своє місце в організаційному просторі, адекватно та

ефективно включитись у спільну організаційну діяльність. Другий фактор, який безпосередньо впливає на мотивацію, – влада та підкорення. Вони визначаються низкою функцій контролю й примусу: відповідальність за інтеграцію всіх елементів і підструктур покладено на керівника, а суб'єкт підкорення відповідає лише до певної міри власним повноваженням; функція пристосування діяльності й поведінки індивідів до цілей і завдань організації, що передбачає контроль зміни дій у потрібному напрямі; функція спонукання виходить із думки про природу людських лінощів. Ураховуючи зазначене вище, управління покликане здійснювати контроль, переконувати, спонукати, винагороджувати, застосовувати санкції, форми покарання (Майерс, 2004).

Таке суб'єктивне психологічне явище, як задоволеність працею, виступає інтегрувальним фактором усіх теорій мотивації, відомим мотиваційним чинником. Задоволеність роботою визначається як установка щодо діяльності, праці, яка віддзеркалює позитивні та негативні емоції, почуття людей щодо місця роботи і її головних аспектів. Критерії задоволеності працею виражені суб'єктивно та об'єктивно: оплата, колектив і ставлення колег, умови праці, керівництво, престижність, соціальний статус, окремо поставлені завдання. Дослідники організаційної поведінки пов'язують задоволеність роботою із відсутністю плинну кадрів, прогулів. Задоволеність працею є причиною ефективності на робочому місці, що загалом мотивує робітника. Дослідження Е. Лоулера (E. Lawler), Л. Портера (L. Porter) стверджують, що успішне виконання роботи приводить до винагороди, яка породжує задоволеність працею (Хекхаузен, 2004). Проте, якщо індивід відчуває, що його робота отримує несправедливу винагороду, взаємозв'язок виконання–задоволеність порушується. Отже, задоволеність роботою тісно пов'язана із «правильною» винагородою, ефективність роботи зумовлена нею. Відтак задоволеність роботою і її виконання – це два окремі, проте взаємопов'язані результати, на які впливає призначення винагороди. Задоволеність роботою сама по собі не може бути показником ефективності, проте грамотне управління винагородами здатне позитивно впливати на результат виконання праці.

Теорії підкріплення акцентують на заслуженості винагороди й негайному її отриманні. Згідно зі змістовими теоріями важливо визначити саме потреби індивіда, які він потім цінуватиме як

винагорода. Теорія справедливості передбачає, що кожна винагорода має бути сприйнята як справедлива в соціальному контексті робочого місця.

Висновки та перспективи подальших досліджень

Із метою вивчення та розроблення емпіричних досліджень організаційної поведінки важливо ознайомитись із головним стратегічним баченням організації, її місією та іміджем, поставленими цілями. Успішний розвиток і становлення організації можливі за чітко сформульованих перспектив на ринку, конкурентоспроможності й розробленій системі мотивації для працівників. Аналіз головних теорій мотивацій (підкріплення, змістова, процесуальна) певним чином здатний пояснити основні аспекти стимулювання особистості. Потрібно зазначити, що кожна з цих теорій зосереджена на одному чи декількох аспектах нагород, потреб або пізнання, задоволення, ефективності. Кожен із цих компонентів можна використовувати в різних комбінаціях, окремо чи в поєднанні, відповідно до ситуації, яка виникає на робочому місці. Розглянуті теоретичні аспекти організаційної поведінки та мотивації передбачають розроблення програми мотивації, стимуляції працівників із метою ефективного розвитку організаційної поведінки. Психологія мотивації може визначити зусилля працівника, проте ефективність індивіда залежить від здібностей, здатності й готовності працювати. Підтримка з боку організації, можливість навчання, розвитку, самореалізації працівника буде ще одним мотивувальним чинником. Отже, сучасний розвиток організаційної поведінки в Україні повинен урахувати наші культурні та ціннісні особливості, а також досвід провідних міжнародних корпорацій, компаній, фірм, підприємств світу для розроблення успішних формувальних стратегій мотивації працівників. Перспективним убачаємо розроблення емпіричних досліджень і програм мотивації відповідно до вимог тієї чи іншої організаційної структури, вивчення організаційної поведінки в аспектах практичної мотивації, упровадження навчання у формі соціально-психологічного тренінгу.

Література

1. Дороніна, М. С. (2011). *Управління організаційною поведінкою: Монографія*. Харків. 200 с.
2. Дудкін, П. Д., Мосій О. Б. (2015). *Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва*. Тернопіль. 252 с.

3. Бандура, А. (2000). *Теория социального научения*. Санкт-Петербург 319 с.
4. Клейнман, П. (2016). *Психология 101: факты, теория, статистика, тесты и таке інше!* Харків. 240 с.
5. Кляйнманн, М. (2004). *Организационная психология*. Ассесмент-Центр: Харьков. 128 с.
6. Маслоу, А. (1999). *Мотивация и личность*. Санкт-Петербург. 478 с.
7. Майерс, Д. (2004). *Социальная психология*. Санкт-Петербург. 512 с.
8. Молчанова, А. О., Воляник І. В, Кондратьева В. П. (2015). *Організаційна поведінка*. Івано-Франківськ. 176 с.
9. Хекхаузен, Х. (2003). *Мотивация и деятельность*. Санкт-Петербург: Питер; Москва, 860 с.
10. Хьелл, Л. (2004). *Теории личности*. Санкт-Петербург; Питер. 607 с.
11. Шермерорн, Дж. (2004). *Организационное поведение*. Санкт-Петербург; Питер. 637 с.

References

1. Doronina, M. S., Tiutlikova, V. V. (2011). *Upravlinnia orhanizatsiinoiu povedinkoiu: monohrafiia [Organizational Behavior Management]*. Kharkiv: KhNEU, 200 p. [in Ukrainian].
2. Dudkin, P. D., Mosiy, O. B. (2015). *Orhanizatsiina povedinka. Aspekty efektyvnoho pidpryyemnytstva [Organizational Behavior. Aspects of effective business]*. Ternopil: 252 p. [in Ukrainian].
3. Bandura, A. (2000). *Teoryia sotsyalnoho nauchenya [Social learning theory]*. SPb., 319 p. [in Russian].
4. Kleinman, P. (2016). *Psykhologhiia 101: fakty, teoriia, statystyka, testy y take inshe! [Psychology 101: Facts, Theory, Statistics, Tests, and more!]*. Kharkiv, 240 p. [in Ukrainian].
5. Klyaynmann, M. (2004). *Organizatsionnaya psihologiya. Assesment-Tsentr [Organizational psychology. Assessment Center]*. 128 p. [in Russian].
6. Maslou, A. (1999). *Motivatsiya i lichnost [per. s ang. A. M. Tetlyibaevoy]. [Motivation and personality]*. Spb., 478 p. [in Russian].
7. Mayers, D. (2004). *Sotsialnaya psihologiya. Intensivnyi kurs [Social Psychology. Intensive course]*. SPb., 512 p. [in Russian].
8. Molchanova, A. O., Volyanyk, I. V, Kondrat'yeva, V. P. (2015). *Orhanizatsiyna povedinka [Organizational Behavior]*. Ivano_Frankivs'k. 176 p. [in Ukrainian].
9. Hekhauzen, H. (2003). *Motivatsiya i deyatelnost [Motivation and activity]*. SPb.: Piter; M.: 860 p. [in Russian].
10. Hell, L., Zigler, D. (2004). *Teorii lichnosti [Personality theories]*. SPb.: Piter, 607 p. [in Russian].
11. Shermerorn, Dzh., Hant, Dzh., Osborn, R. (2004). *Organizatsionnoe povedenie [Organizational behavior]*. (E. G. Moll, Trans.). SPb.: Piter, 637 p. [in Russian].

Received: 27.04.2019

Accepted: 14.05.2019