

В емпіричних дослідженнях встановлено, що конструювання "Я" в опосередкованому комп'ютером спілкуванні, самопрезентація залежить від взаємодії чотирьох основних чинників:

1. Досвід взаємодії з комп'ютером та опосередкованого комп'ютером спілкування.
2. Особливості аудиторії (публіки), для якої здійснюється самопрезентація.
3. Особливості самосвідомості суб'єкта самопрезентації (приватне або публічне).
4. Ідентифікація з певною соціальною групою.

Висновки. Встановлено відмінності в способах самопрезентації чоловіків і жінок, а також виділені типові особливості самопрезентації та рольових очікувань відвідувачів сайтів знайомств і специфічні риси особистості, визначають сприйняття респондентами типів самопрезентації, опублікованих на сайтах знайомств. Дослідниками встановлено характерні риси сприйняття віртуального світу і себе в ньому, а також відмінності в цих уявленнях, пов'язані з досвідом (стажем) використання Інтернету. Особливості соціального пізнання в віртуальному просторі, в цілому, визначаються описаними вище характеристиками цього середовища. Найважливішим фактором, що визначає характер протікання спілкування і соціального пізнання в спілкуванні є умови спілкування. Віртуальне комунікаційне середовище Інтернету, розглянуте в якості ситуації (умов) спілкування, володіє трьома основними характеристиками: анонімність учасників спілкування; їх тілесна непередставленість; специфіка просторово-часових координат. Віртуальне середовище Інтернету надає достатньо

багаті можливості для спілкування між людьми, що дозволяє створювати класифікації інтернет-спілкування. Найбільш істотними є класифікації, в основі яких лежать тимчасові характеристики взаємодії, кількість учасників спілкування, мотиви і цілі спілкування.

Список використаних джерел

1. Алексеева И.Ю. Интернет и проблема субъекта / И.Ю. Алексеева // Влияние Интернета на сознание и структуру знания / Отв. редактор В.М. Розин. – М., 2004. – С. 24-57.
2. Аршинов В.И. Методология сетевого мышления: феномен самоорганизации / В.И. Аршинов, Ю.А. Данилов, В.В. Тарасенко.
3. Квале С. Исследовательское интервью / С. Квале. – М.: Смысл, 2003. – 301 с.
4. Jones Q. Virtual-communities, virtual settlements & cyber-archaeology: A theoretical outline / Q. Jones // Journal of Computer-Mediated Communication [Online], 3(3).
5. <http://www.ascusc.org/jcmc/vol3/issue3/jones.html>
6. Астафьева О.Н. Синергетический подход к исследованию социокультурных процессов: возможности и пределы: Монография / О.Н. Астафьева. – М.: Изд-во МГИДА, 2002.
7. Иванов Д.В. Императив виртуализации: Современные теории общественных изменений / Д.В. Иванов. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2002.
8. Носов Н.А. Виртуальная психология / Н.А. Носов. – М.: Аграф, 2000.
9. Арестова О. Н. Мотивация пользователей Интернета / О. Н. Арестова, Л. Н. Бабанин, А. Е. Войскунский // Гуманитарные исследования в Интернете / Под ред. А. Е. Войскунского. – М.: Можайск-Терра, 2000. С. 55-77.
10. Громыко Н. В. Интернет и постмодернизм – их значение для современного образования / Н. В. Громыко // Вопросы философии. – 2002. – № 2. – С. 175-181.
11. Семпси Дж. Психонетическая психология: обзор литературы по психологическим и социальным аспектам многопользовательских сред (MUD) в киберпространстве / Дж. Семпси // Гуманитарные исследования в Интернете / Под ред. А. Е. Войскунского. – М., Можайск-Терра, 2000. – С. 77-100.

Надійшла до редколегії 08.02.16

Наталья Дарьялова, асп.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВИРТУАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ

Статья посвящена теоретическому анализу проблемы виртуального общения. Проанализированы психологические особенности, которые влияют на процесс общения в интернет-сети. Представлены основные подходы к исследованию виртуального общения в настоящем.

Ключевые слова: общение, интернет-сеть, виртуальное общение.

Nataly Darialova, post graduate

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF VIRTUAL COMMUNICATION

The article is devoted to the study of theoretical analysis of the virtual communication problem. Psychological peculiarities that influence the process of communication in the Internet network are analyzed. The main approaches to the study of virtual communication in the present are presented.

Keywords: communication, network, virtual communication.

УДК159.9.316.6

Valeriya Zabolotna, PhD, Assoc. Prof.
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv

MOTIVATION IN WESTERN CULTURE: A PSYCHOLOGICAL PERSPECTIVE

The most actual question for modern social structures is how to maintain constant motivation of the participants at the high level, given that biologically adaptation reinforce the desire to conserve resources (whether physical or mental). Approaches to the study and management of this phenomenon in Western culture continuously changing over the last 150 years, based on researches, theories and practices applied in organizations and which have demonstrated positive results. In general, today it is clear that the era of mechanical models organizations ended and in the competitive world began the new era of biological models which intensively uses knowledge, information flows and technology. Based on this perception changes in the perceived sources of motivation occur.

Keywords: motivation, level of consciousness, changes, competence, delegation of authority.

The main wealth of any country lies in a human potential. In the present rapidly changing world the ability to make quick adjustments is highly requires. Non-standard and adaptive thinking, cross-cultural and social competence, ability to work with large volumes of information and to provide meaning in it, transdisciplinarity: the ability to work with the concepts come from different disciplines. The main challenge that maybe we lack of appropriate role models for a given context, so we have to put efforts ourselves to fully realise our potential. In addition to that it become more and

more complicated to choose professions that are in demand today and will be even more in demand in 5–10 years. What professions are will arise and which will disappear – difficult to predict. The world is always changing. But now it does much faster than before.

The relevance of this problem is caused by the above-described changes. We can not rely on the current trends. As a biological species, the company is a "complex adaptive systems", which are constantly evolving in unpredictable ways, so it is impossible to identify the scope

© Zabolotna Valeriya, 2016

and content of knowledge that will be needed later. But what is undeniable today, that the technology is increasingly become part of our lives. Therefore, labor market experts and futurists in agreement that the most promising professions are linked with digital technology.

On the other hand, digitalisation require other competencies and motivational drivers then in the past. Despite the great achievements under this theme and numerous studies, motivation remains the most pressing problem in theory and practice than well-studied phenomenon. Among the reasons that give motivation status of scientific problems are discrepancies in understanding motivation and its causes, the large number of synonymous terms, cross-cultural specificity consideration, as well as difficulties in the selection and development of precise, with predictability value diagnostic tools.

Among authors that add to the researches of this phenomenon are A. Maslow, D. McGregor, C.P. Alderfer, F. Herzberg, D. McClelland, N. Howe and W. Strauss and many others.

Motivation represents the forces acting on or within the person causing a specific, or target-oriented behavior. It is, therefore a theoretical construct used to explain behavior. Given that all scientific approaches in any area aim to realize four main goals – or target-oriented to explain, to anticipate and to control any subject or object of interest, first managers and then psychologists were with respect to motivation searching for answers to the following questions: (1) what causes behavior? (2) direction of this behavior? (3) how to maintain the desired behavior?

To fully appreciate these studies we have to review the history of management thinking and the evolution of human consciousness. European understanding of the development of civilization has 5 periods.

During the era of the hunter / gatherer the range of behaviour was extremely limited. People were poorly aware of causal connections. There was no hierarchy in the communities, as there was no leader. Only later the status of seniors began to evolve, because of their possible beneficial experience. Life occurred in the present with some influence of the past. No one was concerned about motivation as a problematic issue, only survival was important.

The agricultural era brought an understanding of cause-and-effect relationships and the ability to plan. In this era there was not much freedom of choice – was not much freedom of choice understanding of cause-and-effect relationships and the ability to plan. In this era the one was concerned about the status of seniors began to change. Human beings began to be aware of themselves separate from the world and understood the inevitability of death. The world came to be perceived as a dangerous place and power was seen as important to survival: dualism of the winner and the loser. Either me or you. Either me or you – rapid response to the aim in the short term. Organization was characterized by fear, organizational structures were not stable, and often abuse of power took place with the aim to keep others in submission. Motivation through fear.

The Industrial Age came with technological progress and the ability to create and sustain organizations with thousands of members. The need to manage a large number of people led to the next round of development of human consciousness – the emergence of formalized social roles (a stable and regulated hierarchy). Awareness of the linearity of time (past-present-future) made it possible to plan for the future (actions and processes in the long term). From self-centeredness, mankind passed to ethnocentrism, where I (ego) become dependent on other people's opinions. Here motivation based on socially

acceptable behavior, fulfilling expectations of the role. The desire to receive and achieve more correlated with the ability to obtain a different social role. Motivation through rules, norms, compliance.

The era of information / knowledge workers opens the responsibility of choice. The world is recognized as a complex and ambiguous. The more you learn, the more you know – the era of information / knowledge can take. Individuals seek independence, because it is possible now to freely reach their life goals. The aim in this era – to overtake, to succeed. The dominant materialism projects life into the future – The dominant materialism projects life into something else, to achieve something else. Motivation is based on winning the competition.

The Age of wisdom, where presumably we are now, began with an awareness of the interdependence and integration of the world. I (Ego) seek cooperation. Relationships and a long-term perspective more important than short-term results. There is a focus on the understanding of the interdependencies. Inside the traditional hierarchical pyramid, attention focuses on building the culture of shared values and empowerment so that employees may become highly motivated.

It is not possible to bring our consciousness to one stage. Any categorization are relative. Abstract categories only allow you to understand some characteristics of complicated reality behind them. Their (abstraction) must be regarded critically, not to oversimplify reality. Each stage of evolution includes the previous and goes beyond it.

To summarize – up to XX century, motivation in European countries was very straightforward – undesirable behavior was punished. Only from the second part of XIX century, when scientific and technological progress has led to a more complex specialization of labor and trade unions emerged, was the encouragement of the desired behavior added to the motivational techniques.

Complex professions were the prerogative of men. Therefore, when a large number of professionals were killed in a World War I, the need for the scientific understanding of management approaches arose. First scientific attempts to make work more effective didn't pay much attention to people (all theories of that period refer as to people as human resources).

The main approach to the labor in western culture at the beginning of XX century was derived from Theory X of D. McGregor. The classical view of people in the organization has been associated with the concept that a person does not respect work, avoids responsibility, does not take initiative and does only the bare minimum in order to avoid being fired. The manager cannot rely upon workers, but should influence and provide some pressure through authority, control and strict management. This position, attributed to D. McGregor is not an abstract intellectual construct but a system that is widely represented in modern management practices. D. McGregor argues that the theory X – is not a straw man. In fact it is a real theory, which has a direct impact on management strategy in a broad sector of European and American industry.

Theory X considers that workers have little inherent motivation to perform well. Therefore many motivational practices in Europe for the last 100 years rely on extrinsic (external) motivation. Motivational practices were limited to strict supervision and external rewards and penalties.

Overall extrinsic motivators (rewards) may be divided on direct payments – overall extrinsic motivators (rewards) may be divided on direct payments – limited to strict supervision and external – overall extrinsic motivators (rewards) may be divided on direct payments – limited etc.); non-financial compensation – extrinsic motivators (rewards) may be divided on direct

payments were limited etc.); non-financial compensation – does not take initiative and does only the bare minimum.

Competition is also an extrinsic motivator because it encourages the performer to win and to beat others. And competitive payments in sales, based on achieving the best results, use as an incentive to invest more effort in the performance of work.

During XX century a number of theories tried to explain motivation. They could be divided on content based theories (the focus is on the content – "what" motivates) vs. process based (the focus on process – "how" motivation takes place).

Content theories focus on the needs that cause tension and desire. A person acts in a certain way, trying to achieve satisfaction. Unsatisfied need regulates our behavior. To control the motivation of employees it is necessary to identify their unmet needs and build a motivational scheme so that while doing the job well, they are able to meet their needs. Among these theories, it is worth mentioning four – while doing the job well, they are able to meet their needs. Alderfer), Two-factor theory (Frederick Herzberg), the theory of socially acquired needs (David McClelland).

Process theories pay more attention at how motivation arises, acts and fades. Most popular theories here are Equity theory (J. Stacy Adams) and Expectancy theory (Victor Vroom).

If we turn to the common practices that used nowadays in our organization, unfortunately (or habitually) managers heavily rely on external reinforcement. The main method is distribution of wealth, materialised in wage differentials, as well as insurance, social security, paid holidays depending on results. Basically, this stimulation is used for ink and file positions. For higher professional positions we recently recognized another motivational tool – we recently recognized another motivational tool.

For example, at our Luxury Fitness Center GYMAXX, the main motivational instrument is additional remuneration, based on the outstanding performance. We assess competencies by method 360. It were 40 people of key personnel in every departments who went through the assessment. Because of lack of trust the overall scores were rather high. However, it was a good chance for building trust and possibility to plan individual competencies development. Until the point of grading. The experience shows that it is not effective, because people are trying to compete for the best results. This leads to the fact that they do not share information, best practices and more effective methods of getting results. Even more, the more we increase the percentage of the bonus for results, the more obvious it their inefficiency becomes. Therefore we can make an assumption that material wealth rather affects the absence of dissatisfaction from the workplace, but does not motivate to do be more effective, especially in the long run. We analysed the experience and continue to build workable motivational practices.

Second most popular presumption is that people in our informational world would be more effective if they will continuously learn what is relevant to their job. We have a school project, which was developed with an intention to gather best teachers at the wonderful and fully equipped school building and, through the culture of continuous learning and sharing of information, to get to the substantially better results than other schools. Analyzing first years of functioning, I would admit that despite great potential, the personnel didn't become more motivated and results overall are not spectacular. Many managers believe that by educating people they will achieve greater motivation through greater awareness. Today, a lot of

coaches and consultants position their work as an aid in personal growth. They would like to believe that they have a power of persuasion and only that can help people to become more mature and develop self-motivation. However, the harsh truth is that no-one, even with the best intentions, could force the development self-awareness.

More and more organizations in western culture lean towards a new management paradigm. Motivation that is characterized by the right direction (for person and organization) long enough may be based only on the internal belief of the correctness of the behavior and the desire to implement it. Interaction in organizations is carried out at four levels – personal, interpersonal, managerial and organizational. There is a specific principle for each level that needs to be respected.

On a personal level the principle is reliability. Reliability is determined by two things - the character and competence. A person may be perfectly honest (character), but as a professional, for example, fail to respect deadlines (competence). Personal reliability depends on the individual. Only the individual can perform the promise, and be able to follow human values, continuously improving their professional skills.

Trust is the core principle at the interpersonal level. Trust is the foundation of any effective interaction. It can not be achieved through organizational imperatives or programs. Organization can gradually build it by forming an honest and open organizational culture.

At the managerial level, the delegation of authority is a basic principle. Through the right management style, empowerment promotes innovation, initiative and dedication, but also creates unpredictability of employees. However, it is necessary to balance the benefit which empowerment brings (growth of employee potential, innovation, initiative, self-control) with increasing unpredictability of employees empowerment pr

We have a great example at one of our businesses, of how empowerment saved qualified personnel of the company at tough time. A year ago in Ukraine we had political and economic crisis. We just opened a new VIP Terminal at the airport, where the preliminary work with personnel was profound. We carefully selected more than 100 people, thoroughly examined and trained personnel to provide the best service before the opening of the terminal itself. After training program only 60 people got a job proposal. The staff were all young, energetic and motivated. However, half a year after the launch, the question of reducing staff (dismissal) arose. It was the most obvious way to save resources. And the most obvious way to demotivate the whole personnel. Lack of management decided to do it another way. Together with management and our English consultant we decided to experiment on how to get out of crisis with an economy in wages and do not ruin motivation and enthusiasm of personnel. In service sector motivation is critically important, because of transparency of bad attitude and unwillingness to put efforts to do your work at the high. The idea was quite risky. We reduced the number of shifts and therefore wages to all the front line personnel. At the same time there was a question of staff shortages during peak hours. We asked the staff to work without pay for these extra shifts. But to allow them to benefit from this situation, we offered them on the job training on Practical Problem Solving. Sixteen volunteers took the persistent problems in their area of responsibility and worked out solutions. We assured employees that once proposed solutions had been approved by everybody, we will introduce them into the workflow. We did not pay money for it. But involvement in the decision-making process and the opportunity to

participate in the construction of the work process motivated staff.

Such solutions do not always work in the European culture due to a lack of commitment to the fourth important principle at the organizational level – such solutions. On the managerial and organizational level, intrinsic motivation is very dependent on management style and skills in the delegation of authority, as well as the consistency of systems and organizational structure.

As a conclusion we must admit that in western countries the use of external tools to stimulate employee motivation still continues to dominate. But awareness of the importance of intrinsic motivation and the appreciation of its

dependence on the consistency of systems and processes has increased. The next step after that awareness is the realization and introduction of more progressive and integrated approach to motivation.

References

1. Маслоу А. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу. – СПб. : Питер, 2006. – 352 с.
2. Московичи С. Мотивация, деятельность, управление / Серж Московичи. – Киев, 2003. – 490 с.
3. Lalu F. Reinventing Organizations / Frederick Lalu.
4. Фукуяма Ф. Великий разрыв / Френсис Фукуяма, 2008.
5. Moscovici S. On social representation / S. Moscovici // Social Cognition: Perspectives on everyday life. – London : Academic Press, 1981.

Надійшла до редколегії 02.02.16

Валерія Заболотна, канд. психол. наук, доц.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

МОТИВАЦІЯ У ЗАХІДНІЙ КУЛЬТУРІ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Найбільш актуальне питання для сучасних соціальних структур полягає в постійному підтриманні мотивації учасників на достатньо високому рівні, що йде всупереч адаптивному біологічно закладеному прагненню збереження ресурсів (чи то фізичних, чи психічних). Підходи до вивчення та управління цим феноменом змінювались в західній культурі останні 150 років, виходячи з досліджень, теорій та практик, що застосовувались в організаціях та демонстрували позитивний результат. В цілому на сьогодні стає зрозумілим, що закінчилася ера механічної моделі організацій і в конкурентному світі почалося застосування біологічної моделі, яка інтенсивно використовує знання, потоки інформації і технології. Виходячи з цього, змінюється і сприйняття джерела мотивування.

Ключові слова: мотивація, рівень розвитку свідомості, зміни, компетенції, делегування повноважень.

Валерия Заболотная, канд. психол. наук, доц.
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев

МОТИВАЦИЯ В ЗАПАДНОЙ КУЛЬТУРЕ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Наиболее актуальный вопрос для современных социальных структур заключается в потребности постоянного поддержания мотивации участников на достаточно высоком уровне, что идет вразрез с адаптивным биологически заложенным стремлением сохранения ресурсов (или физических, или психических). Подходы к изучению и управлению этим феноменом менялись в западной культуре последние 150 лет, исходя из исследований, теорий и практик, которые применялись в организациях и демонстрировали положительный результат. В целом на сегодня становится понятным, что закончилась эра механической модели организаций, и в конкурентном мире началось применение биологической модели, которая интенсивно использует знания, потоки информации и технологии. Исходя из этого, меняется и восприятие источника мотивации.

Ключевые слова: мотивация, уровень развития сознания, изменения, компетенции, делегирование полномочий.

УДК 364.08

Анна Іваненко, асп.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ПОЗИЦІЇ У СОЦІОНОМІЧНИХ НАУКАХ

Дослідження присвячене розгляду поняття професійної позиції фахівця соціальної роботи. На основі суміжних понять, таких як "позиція", "роль", "суб'єктна позиція", "внутрішня позиція", було сформовано змістову основу поняття позиції. Визначено загальне поняття професійної позиції, виявлено спільні умови, механізми, складові професійної позиції шляхом аналізу результатів досліджень проведених у психології та педагогіці. Узагальнено результати досліджень структури та особливості динаміки розвитку цього конструкту особистості.

Ключові слова: позиція, суб'єктна позиція, життєва позиція, роль, професійна позиція, становлення професійної позиції.

Постановка проблеми. Незважаючи на широке використання поняття професійної позиції, ми зіштовхнулись із проблемою неоднозначності та широтою визначення, великою кількістю суміжних понять, які часто заміщують одне одного, відсутністю усталених структур досліджуваного явища. Також варто зазначити, що це поняття досліджувалось у більшій мірі у педагогіці, у меншій – психології, у соціальній роботі лише в рамках досліджень інших явищ.

Через це, наше теоретичне дослідження було почато із аналізу суміжних понять у психології та педагогіці для визначення єдиної смислової основи, проаналізовано практичні дослідження професійної позиції для визначення повноти явища, його структури, динаміки, змістового наповнення.

Як вже було нами зазначено, усталеного поняття професійної позиції немає, а суміжних велика кількість. Наша увага була звернута на такі як: "позиція особистості", "внутрішня позиція" Л.І. Божович, "суб'єктна позиція" Т.Д. Барішевої, "позиція особистості" А.М. Терешової, "життєва позиція" К.О. Абульханової-Славської. Ці поняття так само як і поняття професійної позиції

були дані в рамках дослідження розвитку і становлення особистості.

Мета: проаналізувати теоретичні моделі поняття професійної позиції, визначити поняття професійної позиції фахівця соціальної роботи.

За останні три десятиліття, ми помічаємо, що поняття позиції стає більш актуальним. Про це ми можемо говорити через те, що робляться спроби до визначення поняття, виокремлення як самостійного конструкту, а не в контексті інших.

Так, позиція особистості визначається складною системою відносин, установок, мотивів, цілей і цінностей, якими вона керується в своїй діяльності [1].

На думку А.М. Трещева, поняття "позиція" тісно пов'язане з поняттям "ставлення". Дослідник вважає, що "позиція особистості – це інтегральна характеристика особистості, що визначає в першу чергу стійку систему ціннісних відносин до своєї життєдіяльності, саморозвитку і виявляється в поведінці і діяльності, а також в позитивній установці на цю діяльність" [18].

Ще одним важливим подібним поняттям нашого теоретичного аналізу є поняття життєвої позиції. Життєва позиція – це спосіб включення особистості в життєдія-