УДК 159.98:331

Диса Олена

кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри педагогічної та вікової психології
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара
<http://orcid.org/0000-0002-6257-6502>
DOI <https://doi.org/10.35619/praprv.v1i15.184>

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СПРИЙМАННЯ ІННОВАЦІЙ ПРАЦІВНИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЙ

***Анотація.** Стаття присвячена проблемі формування готовності особистості до інноваційної діяльності у сфері професійної діяльності, особливостям сприймання змін працівниками організацій. Аналіз наукової літератури щодо поглядів на інновації та інноваційну діяльність особистості дозволив переконатися, що нововведення в організаціях можуть викликати різні реакції працівників: від активного сприймання інновацій до стійкого опору змінам. Теоретичний аналіз проблеми сприймання інновацій особистістю у професійній діяльності дозволив вивчити і дослідити психологічні чинники, які детермінують позитивне сприймання інновацій працівниками організацій та визначити психологічні особливості, які сприяють виникненню опору змінам. Для перевірки гіпотези дослідження було застосовано методи анкетування, бесіди, аналізу результатів діяльності, психодіагностики, математико- статистичні методи.*

За результатами дослідження виявлено психологічні чинники, які мають статистично значущі розбіжності та сприяють позитивному реагуванню на зміни працівників організацій: креативність, ризик заради успіху, орієнтація на майбутнє, винахідливість, сміливість, підприємливість.

Впровадження нововведень в організаціях завжди пов'язано з певними труднощами. Інновація – це не тільки нововведення але й здатність до нового мислення, до переосмислення існуючих теорій, сталих істин, правил та норм поведінки. Тому ці процеси передбачають необхідність залучення найбільш кваліфікованих кадрів, які мають певні психологічні особливості щодо позитивного сприймання та впровадження інноваційних змін.

***Ключові слова:** інноваційність, сприймання змін, опір змінам, персонал, інновації, креативність, толерантність до невизначеності, ризик, винахідливість.*

Постановка проблеми. Сучасний розвиток українського суспільства супроводжується змінами у соціальній, економічній, політичній та інших сферах життя. Це передбачає реформування в державних установах, в закладах системи освіти, введення інновацій у функціонуванні установ тощо. Перетворення спрямовуються на удосконалення структурних компонентів, змісту роботи, що передбачає необхідність залучення найбільш кваліфікованих кадрів, здатних до впровадження інноваційних змін. Але, як показує життя, сприймання змін людьми та соціальними групами не завжди є позитивним, що сприяє формуванню опору змінам та ускладнює їх реалізацію. Саме тому дослідження психологічних чинників сприймання інновацій та виникнення опору змінам відіграє важливу роль у розробці дієвих методів організації роботи з персоналом і має високу наукову і практичну цінність.

Зміни в організації – це процес перетворення, оновлення чи формування додаткових складових внутрішнього середовища організації з набуттям ними нових якостей чи форм, що може супроводжуватися втратою тих якостей і форм, які були притаманні середовищу раніше.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми інноваційної діяльності та відношення працівників організацій до змін вивчалися багатьма вітчизняними (Андрєєв, Бухбіндер, Зайцев, Карамушка, Пригожин, Сокол, Хачатурова та ін.) та зарубіжними

(Бандура, Бейрон, Грінберг, Розенберг та ін.) вченими. Зокрема, досліджувались проблеми ставлення особистості до нововведень (Бухбіндер, Джордж і Джоунс, Розенберг); класифікації інновацій (Зайцев, Пригожин, Роджерс); фактори, які впливають на організаційні зміни (Дж. Томпсон); механізмів управління змінами (Бандура, Левін, Шейн).

Психологічні аспекти формування готовності особистості до інноваційної діяльності відображаються у сучасних дослідженнях особливостей ставлення людей до нововведень (Дудченко, Сазонов, Шукаєва Юрченко), механізмів подолання інноваційних бар'єрів і розвитку мотиваційної сфери суб'єктів інноваційних процесів (Городецька, Пригожин, Свенцицький, Кроз, Подлесна), ролі й місця творчості в інноваційній діяльності (Дусаविцький, Максименко, Моляко, Твісс, Хадсон).

Сприймання інновацій, як предмет психологічного дослідження, вивчався багатьма психологами. Але недостатньо активно досліджувались психологічні чинники, які можуть впливати на особливості сприйняття змін працівниками організацій.

Мета статті полягає в аналізі проблеми сприйняття змін працівниками державних організацій та дослідженні психологічних чинників, які детермінують позитивне сприймання інновацій особистістю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукових досліджень дозволяє дійти висновку про те, що причини різного сприймання інновацій криються в особистісних і структурних бар'єрах, на індивідуальному та груповому рівнях. Впровадження нововведень в організаціях пов'язані з новим змістом роботи, зміною стосунків у колективі, страхом втрати роботи, нерозумінням значущості змін для організації, нерозумінням значущості змін особисто для себе тощо.

У сучасній науковій літературі поняття інновації неоднозначне. Під нею розуміють впровадження нових ідей, технологій у виробництво, управління галуззю, підприємством; в іншому аспекті інновація – це нововведення, яке ще не достатньо поширене в суспільній діяльності чи виробництві. Все, що може удосконалити якість життя і всебічний розвиток людства, є інновацією. У сучасному суспільстві інноваційність виступає як загальна властивість, як людська, суспільна потреба. Разом з тим інновація – це особливе явище, яке вимагає уваги і обережного відношення до нього (Кремень, 2020). У загальному вигляді інноваційність суб'єкта може бути розглянута як здатність на когнітивному та поведінковому рівні забезпечувати сприйняття, можливе доопрацювання і реалізацію нових і оригінальних ідей.

Послідовний аналіз зарубіжної наукової літератури показує, що особливості сприймання інновацій персоналом організацій активно досліджувались наприкінці ХХ та початку ХХІ століття.

Залежно від ступеня сприйняття інновацій можна виділити три основні підходи до визначення інноваційності суб'єкта:

- інноваційність – це здатність суб'єкта бути першим у взаємодії з інноваціями;
- інноваційність – це фактор, що підвищує ймовірність того, що суб'єкт буде інноватором;
- інноваційність – це фактор, що прискорює прийняття суб'єктом нових технологій (Gauvin, Sinha, 1993).

На думку С. Зігеля, інноваційність психологічного клімату в організації пов'язана з рівнем автономії та толерантності до невизначеності у її членів, а також багато в чому визначається видами і способами обміну знаннями між співробітниками. Так, вільне циркулювання організаційного знання сприяє оптимізації інноваційного процесу (Siegel, Kaemmerer, 1978).

«Адаптаційно-інноваційна» теорія Кіртон дозволяє диференціювати учасників інноваційного процесу залежно від їх ставлення до нових ідей, технологій і пропозицій. Авторка пояснює відмінності у стилі мислення різних індивідів при вирішенні ними переважно творчих завдань. У рамках цієї теорії основний акцент робиться на особливостях розумової діяльності суб'єктів, а також якісної своєрідності процесів мислення і прийняття

рішень в умовах здійснення інноваційної діяльності. Відповідно до цієї теорії, кожна людина знаходиться у певній точці шкали «адаптор – інноватор» (Kirton, 1984).

Як вважають Харрісон і Хорн, практика реалізації і впровадження інновацій найчастіше пов'язана із значними труднощами на цьому шляху. Ці труднощі можуть бути обумовлені як організаційними (ригідність існуючої структури, її несприйнятливості до нових ідей і рішень та ін.), так і психологічними (стереотипність мислення членів соціальної системи, консервативні установки її керівників та ін.) причинами. В контексті подолання зазначених труднощів особливої ролі може набувати гнучкість мислення учасників інноваційного процесу. У зв'язку з цим може бути виділений окремий вид мислення – «інноваційне мислення», яке деякі автори уподібнюють «гнучкому» і творчому та визначають як здатність змінювати свої плани в умовах постійно змінних параметрів інформаційного середовища (Harrison, Horne, 1999).

На думку багатьох зарубіжних дослідників, є низка особистісних факторів, що впливають на позитивне ставлення до інновацій, серед яких чутливість до протиріч та нового досвіду, схильність до ризику, креативність, відкритість досвіду та ін. (Grewal et al, 2000; Christensen, 2006; Robinson L et al, 2005).

За результатами дослідження Мамфорда і Густавсона виявлено такий факт: якщо в організації підтримують творчу ініціативу, докладають певні зусилля щодо реалізації запропонованих ідей, то загальний рівень креативності та інноваційності в ній залишається досить високим, і співробітники значно частіше замислюються про оригінальні і нові способи підвищення ефективності своєї роботи, про поліпшення ергономічних параметрів їх професійної діяльності та ін. До подібних висновків у свій час доходили й інші зарубіжні автори (Mumford, Gustafson, 1988; Gumusluoglu, Ilsev, 2009).

У своєму дослідженні Юан А. та Вудман Р. пояснюють новаторську поведінку працівників на робочому місці певними очікуваннями: позитивними результатами роботи, підвищення іміджу організації, поліпшення репутації працівника як новатора тощо (Yuan and Woodman, 2010).

Природа організаційних змін обумовлена впливом на діяльність працівників організації різноманітних факторів. Так, Дафт розглядає рушійні сили організаційних змін, серед яких розрізняє зовнішні і внутрішні. До зовнішніх рушійних сил автор відносить споживачів, конкурентів, технології, національну економіку, міжнародну сферу і т.п. Внутрішні рушійні сили змін формуються залежно від діяльності самої організації та управлінських рішень. Наприклад, якщо вище керівництво організації приймає стратегію зростання, то внутрішня діяльність організації повинна бути перебудована і переорієнтована на досягнення поставленої мети (Daft, 2011).

Д. Кропли та А. Кропли у книзі «Психологія інновацій в організаціях» описують динамічну модель інновації, де головним компонентом є психологічні характеристики новаторських людей та соціального середовища (Cropley, Cropley, 2015). Науковий аналіз інноваційності передбачає її дослідження як особистісної характеристики суб'єкта, що включає вивчення когнітивної, мотиваційної та емоційної складових. Особливості формування, функціонування, розвитку та прояву особистісної інноваційності багато в чому визначають особливості поведінки суб'єкта в умовах постійно мінливих економічних, технологічних, інформаційних, соціально-політичних та інших параметрів сучасного світу. Сприйняття змін людьми та соціальними групами не завжди є позитивним, що сприяє формуванню опору змінам та ускладнює їх реалізацію. Саме тому розуміння природи виникнення та механізмів реалізації опору змінам відіграє важливу роль у розробці дієвих методів та інструментів його подолання, і таким чином має високу наукову і практичну цінність.

Носіями опору, так само як і носіями змін, є люди. Як правило, люди бояться не самих змін, а бути зміненими. Процес введення змін є складним з психологічної точки зору, оскільки вимагає додаткових інтелектуальних, емоційних, фізичних зусиль зі сторони працівників. Нерідко це стає передумовою нервових перевантажень, появи стресових ситуацій, що негативно впливають на самопочуття та працездатність персоналу.

Для організації дослідження щодо вивчення психологічних чинників позитивного сприймання змін працівниками організацій необхідно було зібрати групу осіб, які працюють переважно у державних установах (школи, ВНЗ, Національна поліція, лікарні, податкова адміністрація та ін.). Саме таких організацій торкається сучасна соціально-економічна політика країни, яка активно впроваджує реформи, і тому, попри всі за і проти, працівники вимушені реагувати на нововведення і зміни, які висуваються керівництвом. У зв'язку з цим, до участі у дослідженні були залучені працівники з державних установ (74 особи, серед яких 54 жінки та 20 чоловіків). Вік досліджуваних становить від 19 до 55 років. Серед них 21 працівник поліції, 17 лікарів, 19 викладачів освітніх закладів, 9 працівників міських адміністрацій та 8 вихователів дитячого садочку.

На першому етапі дослідження працівникам організацій було запропоновано дати відповіді на питання анкети «Опір змінам в організаціях» (автор - Л. Карамушка, 2008) . Аналіз відповідей показав, що лише 28% працівників позитивно сприймають зміни в організаціях, де вони працюють, 40% працівників вважають, що в їх організації існує певний опір змінам. Також, були вивчені причини, за яких працівникам складно сприймати нововведення.

Серед причин, які викликають опір змінам, працівники організацій вказували на такі:

- дратує невизначена діяльність, для якої потрібно докладати нових інтелектуальних, емоційних та вольових зусиль;
- не розуміння, які винагороди особисто принесе нова діяльність;
- страх, що не справляться з новими завданнями та втратять набутий раніше авторитет;
- побоювання того, що «зіпсують» стосунки з керівництвом та ін..

Рис. 1. Причини негативного сприймання змін працівниками організацій.

Результати опитування показали, що працівники можуть неоднаково ставитись до нововведень в організації, що підтвердило думку про те, що тема нашого дослідження є своєчасною і актуальною.

Фактор суб'єктивної готовності персоналу до введення інновацій є досить вагомим для успішності їх запровадження. Тому надто важливе вивчення психологічних компонентів у структурі особистості, які б давали можливість відносно легко здійснювати професійну діяльність в умовах інноваційного шляху розвитку організації.

З цією метою ми перейшли до наступного етапу дослідження, гіпотеза якого полягала у припущенні про те, що існують психологічні чинники, які впливають на сприймання інновацій працівниками організацій.

Рис. 2 Розподіл відповідей щодо міри здійснення (%) опору змінам у працівників.

Для перевірки гіпотези дослідження було застосовано методи анкетування, бесіди, аналізу результатів діяльності, психодіагностики. Обробка результатів дослідження здійснювалась за допомогою математико- статистичних методів.

На основі результатів, отриманих за методикою «Визначення толерантності до невизначеності» (С. Баднер, адаптація Г. Солдатовой) та методикою «Стилі реагування на зміни» (Т. Базаров, М. Сичова) ми поділили досліджуваних на дві групи. У першу групу увійшли працівники з високим рівнем толерантності до невизначеності та домінуванням інновативного (або реалізуючого + інновативного) стилю реагування на зміни, у другу групу увійшли працівники з низьким та нижчим за середній рівнем толерантності до невизначеності та домінуванням консервативного стилю реагування на зміни. Таким чином, толерантність до невизначеності та стиль реагування на зміни ми поклали в основу визначення рівня інноваційності.

Після перевірки на нормальність розподілу даних (показники за всіма шкалами мали нормальний розподіл: $p < 0,05$) здійснювався розрахунок за допомогою t-критерію Стьюдента, який показав, що між групами за показником толерантності до невизначеності є значущі розбіжності.

Таблиця 1

Показники за методикою «Визначення толерантності до невизначеності»

Групи Показники	Типи працівників за характером ставлення до змін		t-критерій Стьюдента	$t_{кр}$
	з позитивним ставленням	з негативним ставленням		
Толерантність до невизначеності	76,00	55,80	8,291*	$p=0,001$

Примітка: * – статистично значущі розбіжності

На наступному етапі ми вивчали психологічні чинники, які можуть сприяти позитивному реагуванню на зміни. Для цього було обрано методики, для вимірювання рівня виявлення психологічних особливостей, які мають значення для сприймання нововведень:

1. «Шкала самооцінки інновативних якостей особистості» (Н. Лебедева, А. Татарка).
2. «Опитувальник персональної готовності до змін (Personal Change Readiness Survey – PCRS), в адаптації Н. Бажанова і Г. Бардієр.
3. «Лінії життя» (творці А. Кронік, Б. Левін, А.ЛПажитнов), застосовувалась для аналізу і проектування життєвого шляху.
4. «П'ятифакторний особистісний опитувальник» (Р. Маккрає, П. Коста).

Для визначення розбіжностей між двома групами та перевірки гіпотези були застосовані математико-статистичні методи: t- критерій Стьюдента, U-критерій Манна-Уїтні та регресійний аналіз.

Порівняння результатів діагностики за методикою «Шкала самооцінки інновативних якостей особистості» (Лебедева, Татарка) показали, що у досліджуваних, які позитивно реагують на зміни, показники креативності, ризику заради успіху та орієнтації на майбутнє вищі ніж у досліджуваних другої групи.

Таблиця 2

Показники за методикою «Шкала самооцінки інновативних якостей особистості» у групах досліджуваних

Показники \ Групи	Типи працівників за характером ставлення до змін		t-критерій Стьюдента	$t_{кр}$
	з позитивним ставленням	з негативним ставленням		
Креативність	14,33	12,73	2,126*	p = 0,05
Ризик заради успіху	13,7	11,37	3,385*	p = 0,01
Орієнтація на майбутнє	14,93	12,17	4,07*	p = 0,001

Примітка: * – статистично значущі розбіжності

З метою вивчення конкретизації строків планування на майбутнє, рівня реалістичності майбутнього, оцінювання власного минулого та сприйняття цілісності життя було застосовано методику «Лінії життя» (автори Кронік, Левін, Пажитнов). За даною методикою проведено якісний аналіз показників і також виявлено розбіжності між показниками у двох групах.

За методикою «П'ятифакторний особистісний опитувальник» (Маккрає, Коста) розбіжностей не виявлено. Ми припустили, що емоційна стійкість досліджуваних першої групи має бути вищою ніж у досліджуваних другої групи. Проте, розрахунок за t-критерієм Стьюдента статистично значущих розбіжностей за показниками емоційної стійкості не показав.

Результати діагностики за методикою «Опитувальник персональної готовності до змін» (в адаптації Бажанова, Бардієр) показали, що статистично значущі розбіжності є по двох показниках – винахідливість та сміливість (підприємливість). Див табл.3.

Отже, після застосування математико-статистичних методів: t-критерію Стьюдента та критерію U-Манна-Уїтні, було встановлено розбіжності у групах досліджуваних за такими показниками: креативність, ризик заради успіху, орієнтація на майбутнє, винахідливість, сміливість (підприємливість).

Таблиця 3

**Показники за методикою «Опитувальник персональної готовності до змін»
у групах досліджуваних**

Шкали	T_x	U_{emp}	$p=0,05$	$p=0,01$
			Укр = 338	Укр = 292
Пристрасність	932	433	Уем > Укр	Уем > Укр
Винахідливість	1029	336*	Уем < Укр*	Уем > Укр
Оптимізм	937	428	Уем > Укр	Уем > Укр
Сміливість, підприємливість	1041,5	323,5*	Уем < Укр*	Уем > Укр
Адаптивність	926	439	Уем > Укр	Уем > Укр
Впевненість	1015,5	449,5	Уем > Укр	Уем > Укр
Толерантність до двозначності	1005	360	Уем > Укр	Уем > Укр

Рівень статистичної значущості $p = 0,05^*$.

З метою визначення зв'язку між показниками толерантності до невизначеності (залежна змінна) та отриманими показниками за методиками для двох груп досліджуваних (60 осіб) проведено регресійний аналіз. Виходячи з числових даних толерантності до змін та даних по кожному досліджуваному показнику, було складено лінійне рівняння регресії. Після знайдення регресійного зв'язку за шкалами, визначено ступінь тісноти зв'язку.

Таблиця 4

**Ступінь тісноти зв'язку між рівнем толерантності до невизначеності та
показниками за іншими методиками**

Шкала	Коефіцієнт кореляції	Рівень статистичної значущості
Креативність	0,099	$p = 0,05$
Ризик заради успіху	0,19	$p = 0,05$
Орієнтація на майбутнє	0,46	$p = 0,001$
Винахідливість	0,126	$p = 0,05$
Впевненість	0,108	$p = 0,05$
Експресивність	0,047	$p = 0,05$

Результати регресійного аналізу дали змогу визначити показники, які залежать від толерантності до невизначеності: креативність, ризик заради успіху, орієнтація на майбутнє, винахідливість, впевненість, експресивність.

Висновки. Аналіз наукової літератури та результати емпіричного дослідження показали, що нововведення в організаціях можуть викликати різні реакції працівників: від активного сприймання інновацій до стійкого опору змінам. Впровадження нововведень в організаціях завжди пов'язано з певними труднощами. Інновація – це не тільки нововведення але й здатність до нового мислення, до переосмислення існуючих теорій, сталих істин, правил та норм поведінки. Тому інноваційні процеси передбачають необхідність залучення найбільш кваліфікованих кадрів, які мають певні психологічні особливості щодо позитивного сприймання та впровадження інноваційних змін.

Результати дослідження дозволили визначити психологічні чинники, які сприяють позитивному сприйманню змін працівниками організацій. Креативність, ризик заради успіху, орієнтація на майбутнє, винахідливість, впевненість, експресивність – це психологічні особливості, які притаманні працівникам з позитивним реагуванням на зміни. На основі отриманих результатів можна визначити психологічні особливості досліджуваних, які схильні чинити опір змінам. Це ригідність, зайва прагматичність, люди, які не схильні до

ризикую заради успіху та турбуються про свою безпеку, мають консервативні погляди, практичні та невпевнені в собі.

Перспективи дослідження полягають у подальшому дослідженні інноваційності як особистісної характеристики, вивченні психологічних компонентів інноваційної поведінки та її впливу на ефективність професійної діяльності.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

- Гринберг, Дж., & Бэйрон, Р. (2004). *Организационное поведение: от теории к практике*. Москва: ООО Вершина.
- Дафт, Р. (2011) *Менеджмент*. Санкт-Петербург: Питер.
- Карамушка, Л. М. (Ред.). (2008). *Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій)*. Київ: Науковий світ.
- Карамушка, Л. М., & Толков, О. С. (2015). Психологічні особливості опору змінам персоналом вищої школи. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2, 35-42.
- Кремень, В. Г. (2020). *Інноваційність як вимога часу*. Взято з <http://znannya.org.ua/index.php/novini-znannya/nauka-i-suspilstvo/56-filosofiya/286-innovatsijnist-yak-vimoga-chasu>.
- Лебедева, Н. М., & Татарко, А. Н. (2009). Методика исследования отношения личности к инновациям. *Альманах современной науки и образования*, 4 (23), 89-96.
- Старовойт, О. В. (2015). *Філософські засади формування інноваційної культури : Монографія*. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова.
- Cropley, D. H., & Cropley, A. J. (2015). *The psychology of innovation in organizations*. Cambridge University press. Взято з: <https://www.amazon.com/Psychology-Innovation-Organizations-David-Cropley/dp/1107459176>
- Gauvin, S., & Sinha, R. K. (1993). Innovativeness in industrial organizations: A two-stage model of adoption. *International Journal of Research in Marketing*, 10, 165-183.
- Grewal, R., Mehta, R., & Kardes, F. R. (2000). The role of the social-identity function of attitudes in consumer innovativeness and opinion leadership. *Journal of Economic Psychology*, 21, 233-252.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62, 461-473.
- Harrison, Y., & Horne, J. A. (1999). One Night of Sleep Loss Impairs Innovative Thinking and Flexible Decision Making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, 128-145.
- Kirton, M. J. (1984). Adaptors and innovators - Why new initiatives get blocked. *Long Range Planning*, 17, 137-143.
- Mumford, M. D., Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103, 27-43.
- Robinson, L. Jr., Marshall, G. W., & Stamps, M. B. (2005). Sales force use of technology: antecedents to technology acceptance. *Journal of Business Research*, 58, 1623-1631.
- Rogers, E. M. (2004). Theory of innovation. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Amsterdam; Oxford: Elsevier.
- Siegel, S., Kaemmerer, W. (1978). Measuring the perceived support for innovation in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63, 553-562.
- Yuan, F. & Woodman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *The Academy of Management Journal*, 53, 323-342.

REFERENCES

- Gryinberg, D., Bejron, R. (2004). *Organizatsionnoe povedenie: ot teoryii k praktike* [Organizational Behavior: From Theory to Practice]. Moskva: OOO Vershyna. [in Russian].
- Daft, R. (2011). *Menedzhment* [Management]. Sankt-Peterburg: Piter. [in Russian].
- Karamushka, L. M. (Red.). (2008). *Texnologiya psyhologichnoyi pidgotovky personalu organizacij do roboty v umovax socialno-ekonomichnyh zmin.* [Technology of Psychological Training of Personnel of Organizations for Work in Conditions of Socio-Economic Change]. Kyiv: Naukovyj svit. [in Ukrainian].
- Karamushka, L. M., & Tolkov, O. C. (2015). Psychologichni osoblyvosti oporu zminam personalom vyshoyi shkoly [Psychological Problems of Change Management in the Organization: An Analysis of Basic Approaches in Western Psychology]. *Organizacijna psyhologiya. Ekonomichna psyhologiya*, 2, 35-42. [in Ukrainian].
- Kremen', V. G. (2020). *Innovacijnist yak vymoga chasu* [Innovation as a Requirement of the Time]. Retrieved from: <http://znannya.org.ua/index.php/novini-znannya/nauka-i-suspilstvo/56-filosofiya/286-innovatsijnist-yak-vimoga-chasu>. [in Ukrainian].
- Lebedeva, N. M., & Tatarko, A. N. (2009). Metodika issledovaniya otnosheniya lichnosti k innovatsiyam [Methods of Studying the Attitude of the Individual to Innovation]. *Almanax sovremennoj nauki i obrazovaniya*, 4 (2), 89-96. [in Russian].
- Starovoit, O. V. (2015). *Filosofski zasady formuvannya innovatsijnoyi kultury: Monografiya* [Philosophical Principles of Formation of Innovative Culture: Monograph], Kyiv, NPU im. M. P. Dragomanova. [in Ukrainian].
- Cropley, D. H., & Cropley, A. J. (2015). *The psychology of innovation in organizations.* Cambridge University press. Retrieved from: <https://www.amazon.com/Psychology-Innovation-Organizations-David-Cropley/dp/1107459176>. [in English].
- Gauvin, S., & Sinha, R. K. (1993). Innovativeness in industrial organizations: A two-stage model of adoption. *International Journal of Research in Marketing*, 10, 165-183. [in English].
- Grewal, R., Mehta, R., & Kardes, F. R. (2000). The role of the social-identity function of attitudes in consumer innovativeness and opinion leadership. *Journal of Economic Psychology*, 21, 233-252. [in English].
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62, 461-473. [in English].
- Harrison, Y., & Horne, J. A. (1999). One Night of Sleep Loss Impairs Innovative Thinking and Flexible Decision Making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, 128-145. [in English].
- Kirton, M. J. (1984). Adaptors and innovators - Why new initiatives get blocked. *Long Range Planning*, 17, 137-143. [in English].
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103, 27-43. [in English].
- Robinson, L. Jr., Marshall, G.W., & Stamps, M. B. (2005). Sales force use of technology: antecedents to technology acceptance. *Journal of Business Research*, 58, 1623-1631. [in English].
- Rogers, E. M. (2004). Theory of innovation. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Amsterdam; Oxford: Elsevier.[in English].
- Siegel, S., & Kaemmerer, W. (1978). Measuring the perceived support for innovation in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63, 553-562. [in English].
- Yuan, F. & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *The Academy of Management Journal*, 53, 323-342. [in English].