

7. Taks, M. (2013). Social sustainability of non-mega sport events in a global world<sup>1</sup>. *European Journal for Sport and Society*, 10(2), 121–14. doi: 10.1080/16138171.2013.1168791.
8. Smith, A. (2009). Theorising the relationship between major sport events and social sustainability. *Journal of Sport & Tourism*, 14(2-3), 109–120. doi: 10.1080/1477508090296503.
9. Kerr, L., Meandue, J. (2010). Social change and social sustainability: challenges for the planning profession. *Congress 2010: Planning pathways*. Christchurch. [https://www.planning.org.nz/Folder?Action=View%20File&Folder\\_id=185&File=Kerr\\_Menadue.pdf](https://www.planning.org.nz/Folder?Action=View%20File&Folder_id=185&File=Kerr_Menadue.pdf) (accessed October 18, 2018).
10. Rudansky-Kloppers, S., Strydom, J. (Eds.) *Principles of Sport Management*; Oxford Univ Pr: Southern Africa, 2015; p. 384. ISBN 978-01-9040-0590.
11. Collins, M. (2014). Sport, Religion, Wellbeing, and Cameron's Big Society. *Implicit Religion*, 17(2), 139-165. doi: 10.1558/imre.v17i2.139
12. Moon, T.Y., Heo, C.U. (2011). Impact of participation in sport for all on leisure satisfaction, psychological wellbeing and subjective wellbeing. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 12(9), 3984-3993. doi: 10.5762/KAIS.2011.12.9.3984.
13. Steptoe, A. S., Butler, N. (1996). Sports participation and emotional wellbeing in adolescents. *The Lancet*, 347(9018), 1789-1792.
14. Ullrich-French, S., McDonough, M. H., Smith, A. L. (2012). Social connection and psychological outcomes in a physical activity-based youth development setting. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 83(3), 431-441. doi: 10.1080/02701367.2012.10599878.
15. Eime, R. M., Young, J. A., Harvey, J. T., Charity, M. J., Payne, W. R. (2013). A systematic review of the psychological and social benefits of participation in sport for children and adolescents: Informing development of a conceptual model of health through sport. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 10, 98. doi:10.1186/1479-5868-10-98.
16. e Silva, M.J.C.; Figueiredo, A.J.; Elferink-Gemser, M.T.; Malina, R.M. (Eds.). *Youth sports: participation, trainability and readiness*, 2nd ed.; Coimbra University Press: Coimbra, Portugal, 2016; p. 220. ISBN 978-989-26-1170-9.

Jolita Vveinhardt  
***jolita.vveinhardt@gmail.com***  
 Chief Researcher, Professor, PhD  
 Department of Management  
 Faculty of Economics and Management  
 Vytautas Magnus University  
 Kaunas, Lithuania

**PSYCHOLOGICAL VIOLENCE IN THE INTERRELATIONSHIPS BETWEEN  
 ACADEMIC COMMUNITY MEMBERS: THE SITUATION OF HIGHER EDUCATION  
 INSTITUTIONS IN THE PRE-REFORM AND REFORM PERIOD**

*Relevance of the research.* «Homo sum, humani nihil a me alienum puto», stated Roman playwright Publio Terencio Africano, emphasizing the reality of human nature. Paraphrasing this thesis, it can be stated that everything that is human, including noble and negative intentions, is characteristic to the academic community. However, the academic community has traditionally been associated with increased expectations, which in advance implicate a specific image of the institution, which does not necessarily correspond to the reality dictated by human nature. This often turns into a stereotype that traps the academic community itself and can dictate certain self-censorship encouraging to conceal some or other negative circumstances, fearing that there will be no understanding and support.

Many higher education institutions are often justly proud of their organizational culture, but silent physical and psychological violence manifesting itself in various forms promotes to take a closer look at the actual situation. Every year, members of the international academic community conduct thousands of studies dealing with the most diverse aspects of violence [1-4] manifesting

themselves in organizations, but the academicians themselves, on the front line fighting against violence, often become the victims. In this case, the way organizations, as well as academic organizations, tend to tolerate some or other behavioural traditions depends on the formation of organizational culture and the persons who are forming it [5-7].

*The research aim:* to reveal the psychological violence in the interrelationships between the members of the academic community, seeking to identify the change in the characteristics of psychological violence in higher education institutions in the pre-reform and reform period.

*Research methodology.* The analysis of recently published scientific research on psychological violence, organizational culture, changes in higher education and other topics related to the said phenomena was followed by the formation of a new instrument intended for the qualitative research. The analysis was performed using only those studies that were published in the journals reviewed in the database Web of Science Core Collection (Clarivate Analytics).

*Organization of the research.* Using the semi-structured interview, three groups of informants were interviewed: (1) scientists working in Lithuanian universities; (2) lecturers working in Lithuanian universities; (3) lecturers working in Lithuanian state colleges. In total, 12 informants participated in the study.

*Research ethics.* The aim of the research, the use of future results were comprehensively presented to the informants and their anonymity was guaranteed. The interviews were recorded using a dictaphone and upon transcription of the text, the records were destroyed. Following the principles of scientific ethics, the informants were given guarantees regarding destruction of electronic interview media, indicating that it would not be possible to identify them in future results. It was also emphasized that the names of universities and colleges where the informants work and/or worked would be consciously not named in the results of the research.

Research results demonstrate that no new characteristics of psychological violence comparing the pre-reform and reform period (seeking to reduce the number of higher education institutions) were identified, but the intensity of some forms of psychological violence changed considerably. The reform also provides new tools for managing employees out. Changes in higher education institutions causing some or other kind of tensions have been inherent over the last few decades, but the organizational culture of higher education institutions is insufficiently orientated to maintaining quality of interrelationships.

## References:

1. Alkorashy H.A., Al Moalad F.B. Workplace violence against nursing staff in a Saudi university hospital / H.A. Alkorashy, F.B. Al Moalad // *International Nursing Review*. – 2016. – Vol. 63, No. 2. – P. 226–232. DOI: 10.1111/inr.12242.
2. Abou-ElWafa H.S., El-Gilany A.H., Abd-El-Raouf S.E., Abd-Elmouty S.M., El-Sayed R.E.H. Workplace Violence Against Emergency Versus Non-Emergency Nurses in Mansoura University Hospitals, Egypt / H.S. Abou-ElWafa, A.H. El-Gilany, S.E. Abd-El-Raouf, S.M. Abd-Elmouty, R.E.H. El-Sayed // *Journal of Interpersonal Violence*. – 2015. – Vol. 30, No. 5. – P. 857–872. DOI: 10.1177/0886260514536278.
3. Aksakal F.N., Karasahin E.F., Dikmen A.U., Avci E., Ozkan S. Workplace physical violence, verbal violence, and mobbing experienced by nurses at a university hospital / F.N. Aksakal, E.F. Karasahin, A.U. Dikmen, E. Avci, S. Ozkan // *Turkish Journal of Medical Sciences*. – 2015. – Vol. 45, No. 6. – P. 1360–1368. DOI: 10.3906/sag-1405-65.
4. Howard J.L. Employee perceptions of perpetrators and acts of workplace violence in colleges and universities / J.L. Howard // *Journal of Applied Social Psychology*. – 2011. – Vol. 41, No. 5. – P. 1034-1058. DOI: 10.1111/j.1559-1816.2011.00746.x
5. Wressell J.A., Rasmussen B., Driscoll A. Exploring the workplace violence risk profile for remote area nurses and the impact of organizational culture and risk management strategy / J.A. Wressell, B. Rasmussen, A. Driscoll // *Collegian*. – 2018. – Vol. 25, No. 6. – P. 601–606. DOI: 10.1016/j.colegn.2018.10.005.

6. Holley K. Shifting the culture: identifying essential elements to reduce workplace violence in health care / K. Holley // Journal of the American Psychiatric Nurses Association. – 2018. – Vol. 24, No. 4. – P. 379–379.

7. Harding A.D. Education and culture: mitigation for workplace violence / A.D. Harding // Journal of Emergency Nursing. – 2011. – Vol. 37, No. 3. – P. 256–257. DOI: 10.1016/j.jen.2010.08.014.

#### 2.4. Управлінські комунікативні системи

Данилевич Н. С.

*iljusha@ukr.net*

канд. тех. наук, доцент,  
доцент кафедри управління персоналом  
та економіки праці  
факультету управління персоналом,  
соціології та психології  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана» м. Київ, Україна

#### СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЙ

Ринкова економіка не може існувати без розвинутої інформаційної інфраструктури та інформатизації бізнесу. При цьому важливу роль відіграють такі фактори, як інформація та комунікації.

Основна мета комунікаційного процесу – забезпечення розуміння інформації, що є предметом спілкування. Однак сам факт обміну інформацією не гарантує ефективності спілкування людей, які брали участь в обміні.

Ефективне управління персоналом безпосередньо пов'язане з вдосконаленням комунікативних процесів на всіх рівнях. Комунікативні процеси в організації повинні мати такі характеристики:

- бути ясними і точними;
- прозорими, а відомості, які повідомляються – заснованими на достовірних фактах;
- повинні спонукати до інтересів персоналу та допомагати боротися з атмосферою недовіри в колективі.

Значна частина наукових досліджень, що стосуються зв'язку організаційної структури та комунікаційних процесів, містить положення про те, що організаційна структура визначає поведінку членів організації в процесі комунікації. Однак є також дослідження і практичні підтвердження зворотного явища: комунікації впливають на організаційну структуру. Ефективність комунікаційних каналів організації, як формальних, так і неформальних, визначається тим, як швидко доходить управлінська інформація до персоналу і наскільки вона зберігає свою адекватність, пройшовши по них. Чим більше організація і чим більше в ній рівнів управління, тим важче відбувається передача повідомлень по каналах зворотного зв'язку. В процесі того як організація розвивається і стає більше, керівники все менше і менше отримують інформацію, яка відображає справжній стан речей, і все частіше – істотно «перероблені» дані. Що негативно позначається на результатах роботи та отриманні прибутку.

Поняття бізнес-комунікацій часто прирівнюється до зовнішніх комунікацій компанії. Таке розуміння їх суті є помилковим, оскільки бізнес-комунікації, як і інші системи, складається з багатьох складових, однією з яких є внутрішнє спілкування між працівниками. Важливо розуміти роль внутрішніх зв'язків з декількох причин. По-перше, перед тим, як вийти у зовнішнє середовище, інформація формується саме всередині підприємства, таким чином внутрішні комунікації є початком і базою зовнішніх. По-друге, нерозуміння необхідності внутрішніх комунікацій, їх нестабільність та відсутність розвитку означає, що компанія не розуміє