Інститут психології імені Г.С. Костюка
Національної академії педагогічних наук України
Українська Асоціація організаційних психологів
та психологів праці

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 4 (7)

За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки

Київ
2016

УДК 159.9 **ICV 2015: 42,28** **ISSN 2411–3190**
GOOGLE SCHOLAR

Рецензенти:

О.В. Завгородня – доктор психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;

М.Г. Ткалич – доктор психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Запорізького національного університету

Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 12 від 26.12.2016 р.)

За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки

Міжнародна редакційна колегія:

Максименко Сергій Дмитрович, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України *(головний редактор);* ***Карамушка Людмила Миколаївна***, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України *(заст. головного редактора);* ***Чепелєва Наталія Василівна***, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; ***Кокун Олег Матвійович***, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; ***Креденцер Оксана Валеріївна***, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України *(відповідальний секретар);* ***Бондарчук Олена Іванівна***, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри психології управління Університету менеджменту освіти; ***Москаленко Валентина Володимирівна***, доктор філософських наук, професор; ***Терещенко Кіра Володимирівна***, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; ***Івкін Володимир Миколайович***, кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; ***Кожушнік Барбара,*** доктор психологічних наук, професор, директор Школи управління Університету Сілезії, завідувачка кафедри праці та організаційної психології Інституту психології (Республіка Польща); ***Латам Гері***, доктор психологічних наук, професор організаційної ефективності Ротманської школи менеджменту Університету Торонто (Канада); ***Тейхманн Маре***, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту індустріальної психології Таллінського технічного університету (Естонія); ***Янчук Володимир Олександрович***, доктор психологічних наук, професор, декан факультету професійного розвитку спеціалістів освіти Академії післядипломної освіти (Республіка Білорусь).

Міжнародна наукова рада:

Картер Анжела, доктор психологічних наук, професор, викладач психології праці Інституту психології праці Школи менеджменту Шеффілдського університету (Великобританія); ***Цауркубуле Жанна***, доктор інженерних наук, професор, ректор Балтійського інституту психології та менеджменту (Латвія); ***Коростеліна Карина Валентинівна***, доктор психологічних наук, професор Школи аналізу та розв'язання конфліктів Університету Джорджа Месона (США); ***Фурманов Ігор Олександрович***, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології факультету філософії та соціальних наук Білоруського державного університету (Республіка Білорусь); ***Корольчук Микола Степанович***, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Київського національного торгівельно-економічного університету; ***Завадська Наталія Євгеніївна***, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Сєвєродонецьк); ***Бочелюк Віталій Йосипович***, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Запорізького національного технічного університету; ***Ващенко Ірина Володимирівна***, доктор психологічних наук, професор, заступник декана з наукової роботи Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Засновники: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці.

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія КВ № 9340 від 15.11.2004 р.

Журнал внесено до Переліку наукових фахових видань України з психології
(Наказ № 528 МОН України від 28 квітня 2015 р.)

Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія» проіндексовано у міжнародних наукометричних базах: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.).

Веб-сайт журналу http://orgpsy-journal.in.ua/

© Організаційна психологія. Економічна психологія, 2016

G.S. Kostiuk Institute of Psychology
of National Academy of Educational Sciences of Ukraine
Ukrainian Association of Organizational and Work
Psychologists

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 4 (7)

Kyiv
2016

UDC 159.9 **ICV 2015: 42,28** **ISSN 2411–3190**
GOOGLE SCHOLAR

Reviewers:
O.V. Zavgorodnya – Dr., senior researcher, Laboratory of methodology and theory of psychology, G.S.Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine;
M.G. Tkalych – Dr., Assoc. Prof., Dept. of psychology, Zaporizhzhya National University

Published by the decision of the Scientific Council of
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Proceedings № 12 of December 26, 2016)

Scientific editors:
S.D. Maksymenko and L.M. Karamushka

International Editorial Board:
Maksymenko, Sergey, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (editor-in-chief); ***Karamushka, Liudmyla***, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (deputy editor-in-chief); ***Chepeleva, Natalia***, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; ***Kokun, Oleg***, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; ***Kredentser, Oksana***, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine (executive secretary); ***Bondarchuk, Olena***, Dr., Prof., Head, Department. of Psychology of management, University of Educational Management; ***Moskalenko, Valentina***, Dr., Prof.; ***Tereshchenko, Kira***, PhD, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; ***Ivkin, Volodymyr***, PhD, Assoc. Prof., researcher, Laboratory of organizational and social psychology of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine; ***Kożusznik, Barbara***, Dr., Professor of Work and Organizational Psychology, Director of the School of Management at the University of Silesia, Director of the Chair of Work and Organizational Psychology in the Institute of Psychology at the Faculty of Pedagogy and Psychology (Poland); ***Latham, Gary***, Dr., Professor of Organizational Effectiveness, Rotman School of Management, University of Toronto (Canada); ***Teichmann, Mare***, Dr., Professor of Psychology, Chair of Psychology, Director of Institute of Industrial Psychology at Tallinn University of Technology (Estonia); ***Yanchuk, Vladimir***, Dr., Prof., Dean, Department of professional development of educators, Academy of Postgraduate Education (Republic of Belarus).

International Scientific Council:
Carter, Angela, Dr., Prof., Occupational Psychologist, Lecturer in Work Psychology, Institute of Work Psychology, Sheffield University Management School (UK); ***Tsaurkubule, Jeanne***, Dr. of Engineering Sciences, Prof., Rector, Baltic Institute of Psychology and Management (Latvia); ***Korostelina, Karina***, Dr., Prof., School for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University (USA); ***Furmanov, Igor***, Dr., Prof., Head, Department of psychology, Faculty of Philosophy and Social Sciences, Belarusian State University (Belarus); ***Korolchuk, Mykola***, Dr., Prof., Head, Department of psychology, Kyiv National University of Trade and Economics; ***Zavadska, Natalia***, Dr., Prof., Head, Department of social and applied Psychology, East Ukrainian National University named after V. Dahl (Severodonetsk); ***Bochelyuk, Vitaliy***, Dr., Prof., Department of psychology, Zaporizhzhya National Technical University; ***Vashchenko, Iryna***, Dr., Prof., Vice-Dean, Kyiv National Taras Shevchenko University.

Founders: G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists.

Certificate of State Registration of the Mass Media Publication
КВ № 9340 of 15.11.2004

The Journal is on the List of specialized scientific editions of Ukraine on psychology
(Order № 528 of the Ministry of Education and Science of Ukraine, 28 April, 2015)

Scientific Journal «Organizational Psychology. Economic Psychology» is indexed in International scientometric bases: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.).

The Journal's website: http://orgpsy-journal.in.ua/

© Organizational psychology. Economic psychology, 2016

ЗМІСТ

Брюховецька О.В. Авторський навчальний модуль «Формування професійної толерантності майбутніх керівників у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти)» та аналіз результатів його впровадження 7

Вознюк А.В. Зміст та структура тренінгу «Психологічні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах» 15

Grubi, T.V. A set of techniques to investigation a perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school 25

Дзюба Т.М. Математична верифікація критеріальної валідності методики дослідження ризиків професійного здоров'я 31

Журавльов В.В. Аналіз психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону 38

Заіка І.В. Взаємозв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками 47

Зубіашвілі І.К. Дослідження психологічних особливостей монетарної культури старшокласників 55

Ishchuk, O.V. The Organizational Culture Of The Institution Of Higher Education: Psychological Research 61

Карамушка Л.М., Баранова В.А. Типи організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок з чинниками мезорівня 68

Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Івкін В.М., Ковальчук О.С., Лагодзінська В.І. Методи дослідження соціальної напруженості в організації 75

Мушегов О.М. Особливості внутрішніх психологічних детермінант самоефективності педагогічних працівників 84

CONTENTS

Brukhovetska, O.V. Training module "Formation of future managers' professional tolerance during professional training (higher education)" and analysis of its application 7

Voznyuk, A.V. The content and structure of the training "Psychological features of teaching staff management in educational districts" 15

Grubi, T.V. A set of techniques to investigation a perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school 25

Dzuba, T.M. Mathematical verification of occupational health risks research instrument criteria validity 31

Zhuravliov, V.V. Analysis of psychological readiness for professional and administrative activities of heads of State Border Guard Service bodies 38

Zaika, I.V. The relationship between teaching staff's social frustration and organizational-professional and socio-demographic characteristics 47

Zubiashvili, I.K. Analysis of the psychological peculiarities of senior pupils' monetary culture 55

Ishchuk, O.V. The Organizational Culture Of The Institution Of Higher Education: Psychological Research 61

Karamushka, L.M., Baranova, V.P. Extracurricular educational institutions' organizational culture types: relationship with meso level factors 68

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Kredentser, O.V., Ivkin, V.M., Kovalchuk, O.S., Lagodzinska, V.I. Methods to study social tension in the organization 75

Mushegov, O.M. Features of internal psychological determinants of educators' self-efficacy 84

УДК 37.091.113:005.344

Брюховецька О.В.

АВТОРСЬКИЙ НАВЧАЛЬНИЙ МОДУЛЬ «ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ (ОТРИМАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ)» ТА АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ

Брюховецька О.В. Авторський навчальний модуль «Формування професійної толерантності майбутніх керівників у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти)» та аналіз результатів його впровадження. *У статті підкреслено актуальність формування професійної толерантності як інтегральної професійно важливої якості особистості майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти).*

Визначено мету, завдання, навчально-тематичний план і зміст авторського навчального модуля, в якому виокремлено три функціональні компоненти: 1) інформаційно-смисловий; 2) діагностичний; 3) корекційно-розвивальний. Інформаційно-смисловий компонент модуля ми реалізуємо через інноваційні види лекційних і семінарських занять. Діагностичний і корекційно-розвивальний компоненти модуля ми реалізуємо під час проведення тренінгу. Визначено мету, завдання, структуру тренінгу, активні форми і методи навчання (міні-лекції, групові дискусії, творчі проекти, ділові ігри, метод незакінчених речень, вправи тощо). Аналіз результатів впровадження авторського навчального модуля в освітній процес довів його ефективність.

Ключові слова: *майбутні керівники загальноосвітніх навчальних закладів, професійна толерантність, формування професійної толерантності в процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти), авторський навчальний модуль.*

Брюховецкая А.В. Авторский учебный модуль «Формирование профессиональной толерантности будущих руководителей в процессе профессиональной подготовки (получение высшего образования)» и анализ результатов его внедрения. *В статье подчеркнута актуальность формирования профессиональной толерантности как интегрального профессионально важного качества личности будущих руководителей общеобразовательных учебных заведений в процессе профессиональной подготовки (получение высшего образования).*

Определены цель, задание, учебно-тематический план и содержание авторского учебного модуля, в котором выделены три функциональных компонента: 1) информационно-смысловой; 2) диагностический; 3) коррекционно-развивающий. Информационно-смысловой компонент модуля мы реализуем через инновационные виды лекционных и семинарских занятий. Диагностический и коррекционно-развивающий компоненты модуля мы реализуем во время проведения тренинга. Определены цель, задание, структура тренинга, активные формы и методы обучения (мини-лекции, групповые дискуссии, творческие проекты, деловые игры, метод незаконченных предложений, упражнения и др.). Анализ результатов внедрения авторского учебного модуля в образовательный процесс доказал его эффективность.

Ключевые слова: *будущие руководители общеобразовательных учебных заведений, профессиональная толерантность, формирование профессиональной толерантности в процессе профессиональной подготовки (получение высшего образования), авторский учебный модуль.*

Постановка проблеми. *Сприяння формуванню професійної толерантності* є неодмінною умовою професійного вдосконалення, підвищення ефективності діяльності, вчасного впровадження інноваційних технологій у професійну практику і, в кінцевому підсумку, успішного входження до міжнародного освітнього простору [8].

Безумовно, одним із найважливіших шляхів підвищення якості освіти майбутніх фахівців є приведення змісту освіти у відповідність до сучасних потреб суспільства. В. Кремень [6] зазначив, що серед багатьох проблем сучасного освітнього процесу як одна з головних виділяється проблема неповної відповідності базових знань, відображених у програмах, сучасним досягненням науки, тому створення нових навчальних програм і навчальних модулів, спричинене переходом до нового змісту, мусить усунути ці вади.

У зв'язку з цим для забезпечення формування професійної толерантності майбутніх керівників нами розроблений *авторський навчальний модуль «Формування професійної толерантності майбутніх керівників у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти)»*.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Слід зазначити, що дослідники (І. Абакумова [1], З. Брандт [2], Д. Карнаухов [4], П. Комогоров [5], Н. Кудзієва [7], Г. Солдатова [9] та ін.) пропонують *два основні напрями формування професійної толерантності майбутніх керівників*: 1) *через зміст освіти* – організацію викладання циклу дисциплін, зміст яких здатен значно вплинути на формування професійної толерантності, або введення *модулів, спрямованих на формування професійній толерантності*; 2) за допомогою організації і проведення *спеціалізованих тренінгів*. Нами зроблена спроба поєднати ці напрями в розробленому авторському навчальному модулі, який може гнучко вбудовуватися в програми навчальних дисциплін професійного спрямування.

Мета статті – представити авторський навчальний модуль «Формування професійної толерантності майбутніх керівників у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти)» та проаналізувати ефективність його впровадження.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У контексті нашого дослідження в роботі ми спиралися на *технологічний підхід,* запропонований Л. Карамушкою [10], відповідно до якого в процесі підготовки виокремлено три *функціональні компоненти:* 1) інформаційно-смисловий; 2) діагностичний; 3) корекційно-розвивальний.

Метою навчального модуля є формування професійної толерантності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Завдання навчального модуля полягають у: 1) оволодінні майбутніми керівниками загальноосвітніх навчальних закладів знаннями про професійну толерантність, її зміст, структуру, особливості прояву тощо (інформаційно-смисловий компонент модуля); 2) оволодінні майбутніми керівниками загальноосвітніх навчальних закладів методами діагностики наявності та рівнів професійної толерантності (діагностичний компонент модуля); 3) визначенні організаційно-психологічних умов формування професійної толерантності та оволодіння майбутніми керівниками загальноосвітніх навчальних закладів вміннями та навичками формування професійної толерантності в процесі професійної підготовки (корекційно-розвивальний компонент модуля).

Нижче представлений *навчально-тематичний план модуля,* розрахованого на 1 кредит (30 годин) *(табл. 1).*

Інформаційно-смисловий компонент модуля ми реалізуємо через *лекційні* і *семінарські заняття.* Зрозуміло, що відповідно до змісту лекційних, семінарських занять нами обрані відповідні інноваційні форми і методи, пов'язані з необхідністю створення толерантного освітнього середовища. Ми враховуємо думку П. Лушина [3], який зазначає, що зміст об'єкта засвоєння має відповідати методу засвоєння, тому теоретичні положення доцільно подавати в неоднозначній і дискусійній формі, зосередженій навколо реальних професійних ситуацій [3].

Нами застосовувалися наступні *інноваційні види лекцій.*

Проблемна лекція «Сутність і зміст професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів», яка спрямована на пошукову та дослідницьку діяльність, активізацію особистого пошуку студентів. Лекція розкриває проблему сутності і змісту професійної толерантності керівників, аналізує основні підходи до її дослідження. Викладач керує дослідницькою діяльністю студентів з вирішення проблемного питання, намагаючись викликати внутрішню потребу студентів розв'язати проблемну задачу, стати активними, ініціативними, динамічними дослідниками, співавторами процесу добування «нових» знань. За допомогою проблемної лекції забезпечується досягнення трьох основних дидактичних цілей: засвоєння теоретичних знань, розвиток теоретичного мислення, формування пізнавального інтересу до змісту навчального модуля та професійної мотивації майбутнього фахівця.

Таблиця 1

Навчально-тематичний план

№ з/п	Назва теми	Форма заняття/кількість годин			
		Аудиторні заняття			Позааудиторні заняття
		Лекційні заняття	Семінарські заняття	Тренінг	Самостійна робота
1	*Тема 1. Проблемна лекція* «Сутність і зміст професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів»	2			2
2	*Семінар-«круглий стіл»* «Специфіка і прояви професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів»		2		
3	*Тема 2. Лекція-брейнстормінг («мозкова атака»)* «Структура професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів»	2			2
4	*Семінар-дискусія* «Межі і міра професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів»		2		
5	*Тема 3. Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку* «Організаційно-психологічні умови формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів»	2			4
6	*Тренінг* «Формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів»			8	
7	*Підсумковий семінар-конференція* «Проблеми формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів»		2		2
	Разом	6	6	8	10

Лекція-брейнстормінг («мозкова атака») «Структура професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів», як вид проблемної лекції, використовує частково-пошукові методи (лектор створює проблемну ситуацію і спонукає студентів до пошуку вирішення, мозкова атака передбачає генерацію ідей, колективне розв'язання проблеми). З метою визначення структури професійної толерантності керівника викладач записував усі запропоновані ідеї щодо її компонентів і складових, після чого разом зі студентами опрацьовував кожну ідею, обґрунтовував критерії їхнього відбору, прийняття чи відкидання. Ефективність засвоєння інформації, здобутої шляхом «мозкової атаки», значно вища, ніж тоді, коли її подає викладач, такі лекції доцільно проводити за темами і проблемами, принциповими для навчального модуля.

Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку (інтерактивна лекція) «Організаційно-психологічні умови формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів» передбачає активний діалог із студентами, дає можливість підтримувати постійний контакт з аудиторією і здійснювати контроль за якістю засвоєння матеріалу. Лекція проводиться за допомогою технічних засобів навчання.

Максимальне навантаження під час розв'язування проблеми припадає на самих студентів, лише у випадку, коли ніхто в аудиторії не зможе дати відповідь, викладач роз'яснює сам. У процесі підготовки до інтерактивної лекції необхідний дидактичний матеріал, методичні рекомендації з вивчення теми роздаються заздалегідь, щоб студенти, готуючись до цього заняття, ознайомилися з найбільш важливою інформацією і зафіксували її в конспекті. Лектор з'ясовує, наскільки зрозуміло те, що опрацьовувалося самостійно, і коментує найбільш складні місця. Позитивні сторони інтерактивної лекції очевидні: студент перестає бути пасивним об'єктом навчання; здійснюється диференційований підхід шляхом діагностування рівня обізнаності в темі; з'являється час на детальний розгляд найбільш складних моментів лекції, оскільки не потрібно диктувати основні положення – вони вже зафіксовані в конспектах.

Загалом, викладач, готуючись до інноваційних лекцій, повинен підбирати й компонувати навчальний матеріал так, щоб студенти самостійно виокремили з нього проблему і на *семінарському занятті* продемонстрували власні варіанти її розв'язання, вільне володіння категорійно-понятійним науковим апаратом, вміння і навички визначення проблем, а їхнє розв'язання, доведення і спростування, відстоювання своїх поглядів сприяють перетворенню знань на глибокі особистісні переконання.

Семінар-«круглий стіл» «Специфіка і прояви професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів» полягає в обміні думками, можливості висловити свою точку зору на обговорювану проблему, а надалі сформулювати або загальну думку, або чітко розмежувати різні позиції сторін. Обов'язковим є залученням експертів (шанованих в тій або іншій області фахівців), які беруть участь в обговоренні, виконуючи певні ролі в соціальному й ігровому плані («провокатора», «опонента» та ін.) і займають конструктивну або деструктивну позицію. Окремо наголошується, що всі учасники мають рівні права й позиції.

Студенти заздалегідь знайомляться з темою обговорення, отримують теоретичне домашнє завдання. Учасники виступають з доповідями, потім проводиться їхнє обговорення. Викладач-ведучий розподіляє час виступів, надає слово учасникам обговорення, інтерв'ює учасників. Студенти завдяки взаємному обговоренню мають змогу по-новому поглянути на проблему, публічно представити свою позицію, отримати можливість співпрацювати з керівниками-професіоналами.

Семінар-дискусія «Межі і міра професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів» сприяє підвищенню суб'єктної пізнавальної активності студентів, формуванню особистісного ставлення до досліджуваного матеріалу, розвитку самостійного мислення студентів, створенню комфортних умов взаємонавчання, взаємодії студентів. Студенти заздалегідь знайомляться з необхідною літературою, аналізують різноплановість досліджуваного питання, що дає змогу на семінарі відчувати себе рівнозначними, рівноправними суб'єктами освітнього процесу. Під час семінару відбувається поетапне обговорення проблемного питання, з розглядом різних позицій, підходів, точок зору по ньому вітчизняних і зарубіжних учених, а також висловлення власних позицій студентів.

Діагностичний і *корекційно-розвивальний компоненти* модуля ми реалізуємо під час проведення *тренінгу.* Особливо важливе значення при складанні тренінгу мала теоретична та практична база технології роботи організаційних психологів, розроблена в рамках діяльності лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України [10].

Тренінг «Формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів» являє собою практику психологічного впливу, що ґрунтується на активних методах групової роботи. Він дозволяє за порівняно невеликий час вирішити завдання інтенсивного формування професійно важливих якостей, навичок та вмінь. При цьому, формування професійної толерантності має бути засноване на цілісному підході і розглядатися як рух від випадково-ситуативного прояву професійної толерантності, через визнання можливих толерантних стосунків, до доброзичливих стосунків у малій групі, від них – до становлення професійної толерантності, що виходить за межі тренінгової групи, готовності особистості до самовдосконалення.

Тренінг передбачає використання *активних форм і методів навчання* (міні-лекції, групові дискусії, творчі проекти, ділові ігри, метод незакінчених речень, вправи тощо).

Метою тренінгу є сприяння формуванню професійної толерантності майбутніх керівників.

Завдання тренінгу полягають у: 1) оволодінні студентами знаннями про професійну толерантність, її зміст, структуру, специфіку і особливості прояву; 2) оволодінні студентами методами діагностики та визначення наявного рівня професійної толерантності; 3) виявленні студентами власних психологічних характеристик, що впливають на формування професійної толерантності, усвідомлення потреби щодо розвитку професійно важливих особистісних якостей, актуальних для забезпечення формування професійної толерантності; 4) визначенні організаційно-психологічних умов формування професійної толерантності та оволодіння студентами вміннями та навичками формування професійної толерантності.

Тренінг формування професійної толерантності припускає реалізацію наступних *умов:* усвідомлення студентом проблеми професійної толерантності, прагнення до самопізнання і самозміни; усвідомлення студентами необхідності застосування принципів професійної толерантності в майбутній управлінській діяльності; розуміння меж і міри професійної толерантності, формування взаєморозуміння і ефективної взаємодії; оцінка себе як професійно толерантної особистості, формування прийняття індивідуальності іншої людини; використання активних методів навчання; впевненість у психологічній безпеці; рефлексія тренінгу.

Тренінг розрахований на 8 годин і включає вступну, основну і заключну частини *(табл. 2).*

Підсумковий семінар-конференція «Проблеми формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів» проводять після вивчення навчального модуля за схемою наукових конференцій. Складається він зі заздалегідь поставленої проблеми і системи доповідей на кожне питання, що висвітлює проблему. Виступ готується як логічно закінчений текст, який є результатом самостійної роботи студента, що значно підвищує роль самопідготовки. Функція викладача полягає у керуванні підготовкою таких доповідей, проведенні індивідуальних добровільних консультацій у формі ненав'язливих співбесід у неформальній обстановці. Під час семінару викладач аналізує та оцінює зміст доповідей, стисло характеризує виступи, за потреби робить доповнення й виправляє помилки, виставляє оцінки.

Розглянувши змістовні аспекти *авторського навчального модуля «Формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти)»* доцільно висвітлити ефективність його впровадження в освітній процес.

В експериментальній групі (загальною кількістю 60 осіб) психологічна підготовка мала цілісний характер відповідно до розробленого нами авторського навчального модуля. У контрольній групі (загальною кількістю 58 осіб) психологічна підготовка майбутніх керівників мала традиційний характер відповідно до програми навчальної дисципліни «Психологія управління» і не містила інноваційних форм і методів навчання, а також спеціальних вправ, спрямованих на формування професійної толерантності майбутніх керівників.

Статистична обробка результатів проводилася за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0). Дані подано у відсотках від загальної кількості опитаних.

Як свідчить порівняльний аналіз впливу експериментальної роботи на *загальний рівень сформованості професійної толерантності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів,* між результатами першого (до початку формувального експерименту) та другого (після завершення формувального експерименту) зрізів, які були проведені в експериментальній та контрольній групах, спостерігаються істотні відмінності.

Таблиця 2

Структура тренінгу

Структурні частини	**Змістовна характеристика**
Вступна частина	• *мультимедійна презентація* «Визначення мети та завдань тренінгу»; • *вправа* «Знайомство: мене звати… Три професійно важливі якості, які я ціную в собі…»; • *вивчення очікувань*, запитів і емоційного стану учасників; • *«мозковий штурм»* «Визначення правил групової роботи»
Основна частина	*Змістовно-смисловий компонент* • *метод незакінчених речень* (з подальшим груповим обговоренням) «Толерантність – це...», «Професійна толерантність – це...»; • *вправа* «Емблема професійної толерантності»; • *групова дискусія* «Роль толерантності в професійній діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу»; • *міні-лекція* «Професійна толерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу – сутність, зміст, специфіка,структура і особливості прояву» *Діагностичний компонент* • *психологічний практикум* «Авторська методика діагностики рівнів сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів»; *Корекційно-розвивальний компонент* • *ділова гра* «Толерантний чи інтолерантний керівник»; • *вправа* «Я подарунок для загальноосвітнього навчального закладу, оскільки я …»; • *вправа* «Ми з тобою схожі»; • *робота в малих групах з подальшою презентацією результатів* «Кодекс толерантного керівника»; • *груповий проект (з подальшим обговоренням)* «Психологічний портрет керівника загальноосвітнього навчального закладу»; • *групова дискусія* «10 кроків до професійної толерантності керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти)»
Заключна частина	*Рефлексія тренінгу* • *рефлексивний аналіз* «Оцінка того, наскільки виправдалися очікування, запити, і оцінка емоційного стану учасників»; • *анкетне опитування* «Оцінка ефективності тренінгу»: ✓ оцініть, якою мірою виправдалися Ваші очікування від тренінгу (від 1 до 100%); ✓ оцініть ефективність тренінгу (від 1 до 5 балів); ✓ Ваші побажання щодо вдосконалення змісту тренінгу; ✓ Ваші побажання щодо вдосконалення форми тренінгу; ✓ Ваші побажання щодо вдосконалення роботи тренера; ✓ оцініть свій емоційний стан (у балах або малюнком); • *вправа* «Подяка»; • *заключна вправа* «Подарунок»

Так, в експериментальній групі в результаті формувального експерименту виявлено динаміку певних змін *загального рівня сформованості професійної толерантності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів*, а в контрольній групі такої динаміки практично не зафіксовано *(табл. 3).*

Таблиця 3

Вплив експериментальної роботи на загальний рівень сформованості професійної толерантності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Групи	Рівень сформованості (кількість досліджуваних, у %)					
	до формувального експерименту			після формувального експерименту		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Експериментальна група	23,3	66,7	10,0	3,3*	76,7*	20,0*
Контрольна група	26,7	63,3	10,0	20,0	70,0	10,0

* – рівень статистичної значущості ($p<0,05$)

Як видно з табл. 3, в *експериментальній* групі в результаті формувального експерименту зафіксовано статистично значущі зміни ($p<0,05$), які відображають значне зменшення кількості досліджуваних із низьким (з 24,4% до 3,3% відповідно) та збільшення кількості респондентів з високим (з 10,0% до 20,0% відповідно) рівнями сформованості професійної толерантності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Отже, аналіз результатів впровадження *авторського навчального модуля «Формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти)»* довів його ефективність.

Висновки. У статті підкреслено актуальність формування професійної толерантності як інтегральної професійно важливої якості особистості майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти).

Розроблений і апробований нами авторський навчальний модуль «Формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти)» виявився ефективним.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробленні та апробації авторського спецкурсу, спрямованого на формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Список використаних джерел

1. Абакумова И. О становлении толерантности личности в поликультурном образовании / И. Абакумова, П. Ермаков, В. Гуров // Вопросы психологии. – 2003. – №3. – С. 12–26.
2. Брандт З. В. Толерантность и два полюса одной культуры / З. В. Брандт // Ломоносовские чтения. – М., 2002. – 215 с.
3. Драч І. І. Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади : монографія / І. І. Драч. – К. : Дорадо-Друк, 2013. – 456 с.
4. Карнаухов Д. В. Исторические мифологемы в пространстве книжной культуры [Текст] / Д. В. Карнаухов // Девятые макушинские чтения : м-лы научной конференции. – Новосибирск, 2012. – С. 17–21.
5. Комогоров П. Ф. Формирование толерантности в межличностных отношениях студентов высшего учебного заведения [Текст] : монография / П. Ф. Комогоров. – Курган, 2000. – 221 с.
6. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. – К., 2005. – 447 с.
7. Кудзиева Н. Ю. Формирование толерантности у субъектов высшнго профессионального образования [Текст] : монография / Н. Ю. Кудзиева. – М., 2003. – 163 с.
8. Освіта дорослих : енциклопедичний словник / О. В. Брюховецька / за ред. В. Г. Кременя, Ю. В. Ковбасюка ; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. : Основа, 2014. – С. 338.

9. Солдатова Г. У. Жить в мире с собой и другими: Тренинг толерантности для подростков / Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова, О. Д. Шарова. – М. : Генезис, 2000. – 112 с.
10. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма "ІНКОС", 2005. – 366 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abakumova I. O stanovlenii tolerantnosti lichnosti v polikul'turnom obrazovanii / I. Abakumova, P. Ermakov, V. Gurov // Voprosy psihologii. – 2003. – №3. – S. 12–26.
2. Brandt Z. V. Tolerantnost' i dva poljusa odnoj kul'tury / Z. V. Brandt // Lomonosovskie chtenija. – M., 2002. – 215 s.
3. Drach I. I. Upravlinnya formuvannyam profesiynoyi kompetentnosti mahistrantiv pedahohiky vyshchoyi shkoly: teoretyko-metodychni zasady : monohrafiya / I. I. Drach. – K. : Dorado-Druk, 2013. – 456 s.
4. Karnauhov D. V. Istoricheskie mifologemy v prostranstve knizhnoj kul'tury [Tekst] / D. V. Karnauhov // Devjatye makushinskie chtenija : m-ly nauchnoj konferencii. – Novosibirsk, 2012. – S. 17–21.
5. Komogorov P. F. Formirovanie tolerantnosti v mezhlichnostnyh otnoshenijah studentov vysshego uchebnogo zavedenija [Tekst] : monografija / P. F. Komogorov. – Kurgan, 2000. – 221 s.
6. Kremen' V. H. Osvita i nauka v Ukrayini – innovatsiyni aspekty. Stratehiya. Realizatsiya. Rezul'taty / V. H. Kremen'. – K., 2005. – 447 s.
7. Kudzieva N. Ju. Formirovanie tolerantnosti u subjektov vysshngo professional'nogo obrazovanija [Tekst] : monografija / N. Ju. Kudzieva. – M., 2003. – 163 s.
8. Osvita doroslykh : entsyklopedychnyy slovnyk / O. V. Bryukhovets'ka / za red. V. H. Kremenya, Yu. V. Kovbasyuka ; Nats. akad. ped. nauk Ukrayiny, Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrayiny. – K. : Osnova, 2014. – S. 338.
9. Soldatova G. U. Zhit' v mire s soboj i drugimi: Trening tolerantnosti dlja podrostkov / G. U. Soldatova, L. A. Shajgerova, O. D. Sharova. – M. : Genezis, 2000. – 112 s.
10. Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psykholohiv : [navch. posib. dlya studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislyadyplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : Firma "INKOS", 2005. – 366 s.

Brukhovetska, O.V. Training module "Formation of future managers' professional tolerance during professional training (higher education)" and analysis of its application. *The article stresses the importance of professional tolerance formation as an integral professionally important personal characteristic of future secondary school principals during their professional training (higher education).*

The author describes the goals, objectives, syllabus and contents of the training module she has designed. The module's goal is the development of future secondary school principals' professional tolerance while the module's objectives are: 1) future secondary school principals' acquisition of knowledge about professional tolerance, its content, structure and features, etc. (the informational-conceptual component of the module); 2) future secondary school principals' mastery of the methods and instruments to diagnose professional tolerance and its levels (the diagnostic component of the module); 3) finding out of the organizational and psychological factors in future secondary school principals' professional tolerance formation and in their development of professional tolerance skills during professional training (the developmental component of the module).

The module is made up of three functional components: informational-conceptual, diagnostic and developmental. The informational-conceptual component includes innovative lectures and seminars, while the diagnostic and developmental components include trainings. The author presents the goals, objectives, structure, active forms and methods of the training (mini-lectures, group discussions, projects, business games, incomplete sentences technique, exercises, etc.).

Test applications of the training module during the educational process have proved its effectiveness.

Keywords: *future secondary school principals, professional tolerance, tolerance formation during professional training (higher education), training module.*

Відомості про автора

Брюховецька Олександра Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент, докторант кафедри загальної та практичної психології, Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Brukhovetska, Olexandra Victorivna, PhD, associate professor, doctoral student, department of general and applied psychology, University of educational management, NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ciparis011@mail.ru.

Отримано 1 листопада 2016 р.
Рецензовано 10 листопада 2016 р.
Прийнято 15 листопада 2016 р.

159.923:377.4:371.113

Вознюк А.В.

ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ В ОСВІТНІХ ОКРУГАХ»

Вознюк А.В. Зміст та структура тренінгу «Психологічні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах». *У статті представлено мету, завдання та тривалість проведення тренінгу. Визначено структуру тренінгової програми, яка включає в себе вступну, основну та заключну частини. Розкрито зміст тренінгових сесій, які складаються з трьох компонентів: змістовно-смислового (оволодіння новими знаннями); діагностичного (встановлення рівня знань та ступеню управлінського досвіду); корекційно-розвивального (розвиток первинних вмінь та удосконалення управлінського досвіду). Змістовне наповнення кожної тренінгової сесії представлено через систему інтерактивних технік.*

Ключові слова: *тренінг, інтерактивні техніки, керівники освітніх організацій, освітній округ, управління педагогічними працівниками.*

Вознюк А.В. Содержание и структура тренинга «Психологические особенности управления педагогическими работниками в образовательных округах». *В статье представлены цели, задачи и продолжительность тренинга. Определена структура тренинговой программы, включающая в себя вводную, основную и заключительную части. Раскрыто содержание тренинговых сессий, которые состоят из трех компонентов: содержательно-смыслового (овладение новыми знаниями) диагностического (установление уровня знаний и степени управленческого опыта) и коррекционно-развивающего (развитие первичных умений и совершенствование управленческого опыта). Содержательное наполнение тренинговых сессий представлено через систему интерактивных техник.*

Ключевые слова: *тренинг, интерактивные техники, руководители образовательных организаций, образовательный округ, управление педагогическими работниками.*

Постановка проблеми. Впровадження нових державних стандартів в освіті вимагає сучасних підходів до регіональної системи освіти, основним показником якої є підготовка випускника з відповідними професійно-орієнтованими компетенціями. Однак зростання малокомплектних шкіл, низький рівень їхнього ресурсного забезпечення (педагогічні працівники, навчально-методичне забезпечення, матеріально-технічна база) призвели до неефективності функціонування даних шкіл. Тому виникла нагальна потреба у створенні нової структури сільської освітньої мережі, за якої кожен учень мав би можливість, незалежно від місця проживання, одержати якісні освітні послуги відповідно до його здібностей та інтересів. Такою структурною одиницею, надзвичайно дієвою і прогресивною, як засвідчує досвід інших держав, є освітні округи.

У рамках децентралізації повноважень центральних органів влади Урядом внесено зміни до порядку створення освітніх округів, значно збільшено повноваження опорних шкіл, розширено функціональні обов’язки директора опорної школи. У цьому контексті мають відбуватися якісні зміни у способі діяльності педагогічних працівників, що повинні бути готовими працювати у визначеній освітній мережі. Запорукою конструктивної діяльності педагогічного колективу в освітньому окрузі є вдало організоване управління педагогічними працівниками.

Аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що окремі питання створення та функціонування освітніх округів вивчалися у працях таких вчених, як М. Віднічук [1], П. Кульпіна [5], Н. Криволапчук [4], Н. Макеєва [6], В. Мелешко [7], Н. Мельник [8], І. Осадчий [9], В. Проскунін [10] та ін.

На основі вивчення спеціальної літератури нами було визначено *освітній округ* як добровільне об’єднання освітніх організацій (незалежно від їхнього підпорядкування, типу і форм власності) на певній території, яке виступає дієвим механізмом забезпечення максимально повних освітніх послуг для формування конкурентоспроможної особистості, спроможної навчатися впродовж життя [3].

Аналітичний огляд літератури дає підстави констатувати той факт, що поза увагою залишилося питання, хто і за допомогою яких форм й методів буде забезпечувати конструктивну співпрацю суб'єктів освітнього округу.

Теоретичне дослідження означеної проблеми дає підстави стверджувати, що в процесі управління педагогічними працівниками в освітніх округах повинна відбуватися гармонійно узгоджена взаємодія керуючої та керованої підсистем за рахунок створення умов для конструктивної співпраці між усіма суб'єктами освітнього округу, враховуючи їхні індивідуальні можливості та специфіку освітнього середовища [2]. Саме тому вдала професійна допомога керівникам щодо підвищення ефективності процесу управління педагогічними працівниками в освітніх округах є актуальною та вимагає цілеспрямованої підготовки, важливе місце серед якої посідає розробка та впровадження тренінгової програми з означеної проблеми.

Мета статті – визначити зміст та структуру тренінгу «Психологічні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах».

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. В основу тренінгової програми психологічної допомоги керівникам для успішного управління педагогічними працівниками в освітніх округах покладено технологічний підхід, який розроблено на базі лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України доктором психологічних наук, професором Л. Карамушкою [11].

Згідно з технологічним підходом, кожна тренінгова сесія передбачає наявність ***трьох компонентів:*** змістовно-смислового; діагностичного; корекційно-розвивального.

Щодо організаційної форми технології, нею було обрано ***тренінг*** «Психологічні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах».

Мета тренінгу: визначити інноваційний підхід до управління педагогічними працівниками в освітніх округах та розкрити психолого-організаційні аспекти його впровадження.

Завдання тренінгу:

1) глибоке засвоєння керівниками знань про специфіку функціонування освітніх округів та усвідомлення ними ролі й значення роботи з педагогічними працівниками в даних об'єднаннях;

2) оволодіння керівниками новими знаннями щодо інноваційного підходу до управління педагогічними працівниками в освітніх округах;

3) оволодіння керівниками первинними вміннями та удосконалення управлінського досвіду щодо управління педагогічними працівниками за рахунок вдалого підбору сучасних форм і методів, враховуючи при цьому основні етапи даного процесу та напрям діяльності освітнього округу.

Загальний обсяг тренінгу складає 54 академічних годин: а) основна частина (аудиторна) – 44 академічних годин (2 тренінгові сесії по 4 акад. год. на кожну сесію; 5 тренінгових сесій по 6 акад. год. на кожну сесію; 1 акад. год. – вступ до тренінгу; 1 акад. год. – завершальна частина тренінгу); б) додаткова частина (домашні завдання – 7 тренінгових сесій по 2 акад. год. на кожну сесію) *(табл. 1).*

Так, **вступна частина тренінгу** має на меті: знайомство з учасниками тренінгу; встановлення очікувань учасників від тренінгу; визначення мети та завдань тренінгу, його загального формату; визначення організаційних питань тренінгу (тривалість роботи, кількість перерв тощо); визначення основних правил та принципів роботи під час заняття [11].

Слід зазначити, що вступна частина тренінгу реалізується через систему інтерактивних технік: криголам «Знайомство»; заповнення індивідуальних аркушів з наступним груповим обговорення (вивчення очікувань та запитів учасників тренінгу; розкриття змісту основних понять теми тощо); мультимедійна презентація (презентація загального дизайну, визначення мети, структури та основних завдань тренінгу); групове обговорення (визначення організаційних питань щодо тривалості роботи, кількості перерв тощо); метод «мозкового штурму» (визначення правил групової роботи) [11].

Таблиця 1

Структура тренінгу

Розділи тренінгу	Компоненти тренінгу	Кількість годин
Вступ до тренінгу		1 год.
Розділ 1. «Психолого-організаційний аналіз управління педагогічними працівниками в освітніх округах»	Тренінгова сесія 1. «Сутність та специфіка функціонування освітніх округів»	4 год.
	Тренінгова сесія 2. «Психолого-організаційний зміст управління педагогічними працівниками в освітніх округах»	4 год.
Розділ 2. «Психологічні аспекти складових управління педагогічними працівниками в освітніх округах»	Тренінгова сесія 3. «Підбір та відбір педагогічних працівників»	6 год.
	Тренінгова сесія 4. «Професійна адаптація педагогічних працівників»	6 год.
	Тренінгова сесія 5. «Оцінка педагогічних працівників»	6 год.
	Тренінгова сесія 6. «Професійне навчання педагогічних працівників»	6 год.
	Тренінгова сесія 7. «Особистісно-професійне зростання педагогічних працівників»	6 год.
Домашнє аналітичне завдання		14 год.
Підведення підсумків тренінгу		1 год.
Усього:		54 год.

Основна частина тренінгу складається з двох розділів.

Перший розділ тренінгу – «Психолого-організаційний аналіз управління педагогічними працівниками в освітніх округах» – присвячено визначенню сутності та специфіці функціонування освітніх округів та розкриттю психолого-організаційного змісту управління педагогічними працівниками в освітніх округах. Цей розділ включає 2 тренінгові сесії.

Другий розділ тренінгу – «Психологічні аспекти складових управління педагогічними працівниками в освітніх округах» – стосується загальної характеристики складових процесу управління (підбір, відбір працівників; професійна адаптація; оцінка; професійне навчання; особистісно-професійне зростання). Цей розділ включає 5 тренінгових сесій.

Далі розглянемо зміст кожної тренінгової сесії.

Розділ 1. «Психолого-організаційний аналіз управління педагогічними працівниками в освітніх округах»

***Тренінгова сесія 1. «*Сутність та специфіка функціонування освітніх округів»**

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії.

***Змістовно-смисловий компонент:* «Сутність освітнього округу»:**

- *метод незавершених речень* (з подальшим груповим обговоренням): «Освітній округ – це …»;
- *групова дискусія:* «З якою метою відбувається утворення освітнього округу?»;
- *«мозковий штурм»* (групова форма): «Які основні завдання повинен виконувати освітній округ?»;
- *міні-лекція з використанням мультимедійної презентації*: «Сутність, мета та основні завдання освітнього округу».

***Діагностичний компонент:* «Аналіз основних критеріїв, які впливають на успішне функціонування освітнього округу»:**

- *творче завдання* (індивідуальна робота): «Побудуйте модель освітнього округу, в якому Ви працюєте, враховуючи всі суб’єкти округу. Представте результати у вигляді схем чи малюнків. Обґрунтуйте передумови утворення, мету та завдання запропонованої моделі»;

• *індивідуальне рефлексивне завдання*: «Проаналізуйте, з якими проблемами Ви найчастіше зустрічаєтесь в процесі управління освітнім округом? Визначте передумови виникнення цих проблем та розкрийте можливі варіанти їхнього розв'язання»;

• *індивідуальне проблемне завдання*: «Проаналізуйте чинники, які найчастіше впливають на успішність управління освітнім округом».

Корекційно-розвивальний компонент: **«Особливості утворення та специфіка функціонування освітнього округу»:**

• *творче завдання* (робота в малих групах з подальшим груповим обговоренням): «Обговоріть у групі побудовані під час виконання індивідуального творчого завдання моделі освітніх округів. Виділіть спільні та відмінні показники (суб'єкти освітнього округу)»;

• *міжгрупове обговорення*: «Враховуючи результатами індивідуального рефлексивного завдання, обговоріть в групі переважаючі проблеми в процесі управління освітнім округом. Розробіть оптимальний варіант розв'язання означених проблем, враховуючи нормативно-правові аспекти та специфіку функціонування освітнього округу»;

• *аналітична робота в малих групах*: «Проаналізуйте на прикладі діяльності ваших освітніх округів основні чинники, які впливають на успішність управління освітнім округом. Визначте основні форми та методи їхнього вдосконалення та розвитку у Вашому освітньому окрузі».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє аналітичне завдання: «Узгодити мету, завдання та напрями діяльності освітнього округу з визначеною його моделлю. Визначити організаційні форми й методи розвитку психологічних чинників, які впливають на успішне управління округом».

Тренінгова сесія 2. **«Психолого-організаційний зміст управління педагогічними працівниками в освітніх округах»**

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії; презентація та обговорення результатів виконання домашнього завдання («Розробити модель освітнього округу, враховуючи всі суб'єкти округу та узгоджуючи мету, завдання, напрями діяльності»).

Змістовно-смисловий компонент: **«Психологічний аналіз утворення Ради округу та створення команди професіоналів»:**

• *«мозковий штурм»* (групова форма): «Які переважаючі критерії управлінського персоналу повинні бути покладені в основу утворення Ради округу? Які переважаючі критерії педагогічних працівників повинні бути покладені в основу створення команди професіоналів для успішного вирішення визначених завдань освітнього округу?»;

• *робота в парах*: «Проаналізуйте, за яким алгоритмом відбувається утворення Ради округу та створення команди професіоналів для успішного вирішення визначених завдань освітнього округу»;

• *міні-лекція з використанням мультимедійної презентації*: «Алгоритм утворення Ради округу та створення команди професіоналів».

Діагностичний компонент: **«Аналіз основних проблем у процесі управління педагогічними працівниками в освітньому окрузі»:**

• *індивідуальне рефлексивне завдання*: «Проаналізуйте, з якими труднощами Ви найчастіше зустрічаєтесь під час організації навчально-виховного процесу в освітньому окрузі»;

• *індивідуальне проблемне завдання*: «Проаналізуйте та виберіть форми та методи, які, на Ваш погляд, є найбільш значущі для узгодження взаємодії між суб'єктами освітнього округу».

Корекційно-розвивальний компонент: **«Особливості успішної взаємодії між суб'єктами освітнього округу»:**

• *міжгрупове обговорення*: «Враховуючи результатами індивідуального рефлексивного завдання, обговоріть у групі переважаючі проблеми щодо організації навчально-виховного процесу та основних складових управління педагогічними працівниками в освітньому окрузі»;

• *аналітична робота в малих групах:* «Враховуючи результати індивідуального проблемного завдання, обговоріть в групі переважаючі форми та методи узгодження взаємодії між суб'єктами освітнього округу. Виділіть спільні та відмінні позиції».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє аналітичне завдання: «Підібрати переважаючі критерії для оцінювання управлінського персоналу та розробити алгоритм утворення Ради округу, враховуючи всі суб'єкти освітнього округу. Підібрати критерії для оцінювання педагогічних працівників та розробити алгоритм створення команди професіоналів, враховуючи напрями діяльності освітнього округу».

Розділ 2. «Психологічні аспекти складових управління педагогічними працівниками в освітніх округах».

Тренінгова сесія 3. **«Підбір та відбір педагогічних працівників»**

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії; презентація та обговорення результатів виконання домашнього завдання («Алгоритм утворення Ради округу з урахуванням всіх суб'єктів освітнього округу та критеріїв оцінювання управлінського персоналу»).

Змістовно-смисловий компонент: **«Зміст підбору та відбору педагогічних працівників»:**

- *метод незавершених речень* (з подальшим груповим обговоренням): «Підбір педагогічних працівників …»; «Відбір педагогічних працівників…»;
- *«мозковий штурм»* (індивідуальна форма): «Що є спільного та відмінного між даними поняттями?»;
- *групова дискусія:* «З якою метою здійснюється підбір та відбір педагогічних працівників в освітньому окрузі?»;
- *міні-лекція з використанням мультимедійної презентації*: «Сутність та мета підбору та відбору педагогічних працівників в освітньому окрузі».

Діагностичний компонент: **«Аналіз основних завдань здійснення підбору та відбору педагогічних працівників»:**

- *індивідуальне проблемне завдання*: «Проаналізуйте та виберіть основні критерії, які, на Ваш погляд, є найбільш значущі для побудови професіограми педагогічного працівника». «Проаналізуйте та виберіть особистісні характеристики, які, на Ваш погляд, є найбільш значущі для побудови психограми педагогічного працівника»;
- *індивідуальне рефлексивне завдання*: «Проаналізуйте та визначте найбільш доцільні, на Вашу думку, джерела інформації та методи для успішного здійснення підбору та відбору педагогічних працівників»;
- *робота в парах*: «Побудуйте алгоритм проведення індивідуальної співбесіди з педагогічним працівником з метою встановлення його рівня готовності реалізовувати визначений напрям діяльності в освітньому окрузі».

Корекційно-розвивальний компонент: **«Особливості здійснення підбору та відбору педагогічних працівників в освітньому окрузі»:**

- *аналітична робота в малих групах:* «За результатами індивідуального проблемного завдання обговоріть у групі переважаючі критерії й особистісні характеристики для побудови професіограми та психограми педагогічних працівників. Виділіть спільні та відмінні показники»;
- *творче завдання* (робота в малих групах з подальшим груповим обговоренням): «За результатами роботи в парах проаналізуйте можливі варіанти проведення індивідуальної співбесіди з педагогічним працівником з метою встановлення його рівня готовності реалізовувати визначений напрям діяльності в освітньому окрузі. Розробіть оптимальний варіант проведення індивідуальної співбесіди з педагогічним працівником»;
- *міжгрупове обговорення*: «Враховуючи результати індивідуального рефлексивного завдання, обговоріть у групі переважаючі джерела інформації й методи для успішного здійснення підбору та відбору педагогічних працівників. Виділіть спільні та відмінні позиції. Розробіть оптимальний варіант здійснення підбору та відбору педагогічних працівників, враховуючи при цьому переважаючі джерела інформації й методи».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє аналітичне завдання: «Розробіть програму здійснення підбору та відбору педагогічних працівників, враховуючи основні етапи даного процесу та основні напрями діяльності освітнього округу».

Тренінгова сесія 4. **«Професійна адаптація педагогічних працівників»**

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії; презентація та обговорення результатів виконання домашнього завдання («Програма здійснення підбору та відбору педагогічних працівників з урахуванням основних етапів даного процесу та напрямів діяльності освітнього округу»).

Змістовно-смисловий компонент: **«Сутність професійної адаптація педагогічних працівників»:**

- *метод незавершених речень* (з подальшим груповим обговоренням): «Професійна адаптація педагогічних працівників…»;
- *групова дискусія:* «З якою метою здійснюється професійна адаптація педагогічних працівників?»;
- *міні-лекція з використанням мультимедійної презентації*: «Сутність та мета професійної адаптації педагогічних працівників в освітньому окрузі».

Діагностичний компонент: **«Аналіз основних завдань здійснення професійної адаптації педагогічних працівників»:**

- *індивідуальне проблемне завдання*: «Проаналізуйте та здійсніть ранжування основних організаційним форм та методів здійснення процесу професійної адаптації педагогічних працівників за ступенем їхньої значущості для Вас особисто»;
- *робота в парах*: «Побудуйте алгоритм здійснення професійної адаптації педагогічних працівників, яка буде спрямована на узгодження визначених завдань освітнього округу з особистісними цілями й професійними можливостями педагогічних працівників».

Корекційно-розвивальний компонент: **«Особливості здійснення професійної адаптації педагогічних працівників в освітньому окрузі»:**

- *аналітична робота в малих групах:* «Враховуючи результати індивідуального проблемного завдання, обговоріть в групі переважаючі форми та методи для здійснення процесу професійної адаптації педагогічних працівників в освітнього округу. Виділіть спільні та відмінні позиції»;
- *творче завдання* (робота в малих групах з подальшим груповим обговоренням): «За результатами роботи в парах проаналізуйте можливі варіанти здійснення професійної адаптації педагогічних працівників, яка буде спрямована на узгодження визначених завдань округу з особистісними цілями й професійними можливостями педагогічних працівників. Розробіть оптимальний варіант проведення означеної проблеми»;
- *аналіз управлінських ситуацій (робота в малих групах):* «Обговоріть у групі приклади реальних «проблемних» ситуацій під час професійної адаптації педагогічних працівників. Проаналізуйте, чому, на Ваш погляд, виникла ця проблема, та яким чином Ви її розв’язали. Розробіть оптимальний варіант розв’язання означеної проблеми».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє аналітичне завдання: «Розробити програму здійснення професійної адаптації педагогічних працівників, враховуючи основні етапи даного процесу та основні напрями діяльності освітнього округу».

Тренінгова сесія 5. **«Оцінка педагогічних працівників»**

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії; презентація та обговорення результатів виконання домашнього завдання («Програма здійснення професійної адаптації педагогічних працівників з урахуванням основних етапів даного процесу та напрямів діяльності освітнього округу»).

Змістовно-смисловий компонент: **«Сутність оцінки педагогічних працівників»:**

- *метод незавершених речень* (з подальшим груповим обговоренням): «Оцінка педагогічних працівників …»;
- *групова дискусія:* «З якою метою здійснюється оцінювання педагогічних працівників?»;

• *міні-лекція з використанням мультимедійної презентації*: «Сутність та мета оцінювання педагогічних працівників в освітньому окрузі».

Діагностичний компонент: **«Аналіз основних завдань проведення оцінювання педагогічних працівників»:**

• *індивідуальне проблемне завдання*: «Виокреміть найбільш доцільні, на Вашу думку, критерії оцінювання педагогічних працівників». «Проаналізуйте та визначте найбільш доцільні, на Вашу думку, організаційні форми та методи для успішного проведення оцінювання педагогічних працівників»;

• *робота в парах*: «Побудуйте алгоритм проведення оцінювання педагогічних працівників, за допомогою якого буде встановлено їхній рівень знань, професійного досвіду та сукупність особистісних характеристик для успішної реалізації визначених завдань в освітніх округах».

Корекційно-розвивальний компонент: **«Особливості проведення оцінювання педагогічних працівників в освітньому окрузі»:**

• *аналітична робота в малих групах:* «Обговоріть у групі визначені під час виконання індивідуального проблемного завдання переважаючі критерії для ефективного оцінювання педагогічних працівників в освітніх округах. Виділіть спільні та відмінні позиції. Визначте основні критерії для оцінювання педагогічних працівників»;

• *аналітична робота в малих групах:* «Враховуючи результати індивідуального проблемного завдання, обговоріть у групі переважаючі форми та методи для проведення оцінювання педагогічних працівників в освітніх округах. Виділіть спільні та відмінні позиції»;

• *творче завдання* (робота в малих групах з подальшим груповим обговоренням): «За результатами роботи в парах проаналізуйте можливі варіанти проведення оцінювання педагогічних працівників. Розробіть оптимальний варіант проведення означеної проблеми»;

• *аналіз управлінських ситуацій (робота в малих групах):* «Наведіть приклади реальних «проблемних» ситуацій під час проведення оцінювання педагогічних працівників, з якими Ви зустрічалися. Проаналізуйте, чому, на Ваш погляд, виникла ця ситуація, та яким чином Ви її вирішили».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє аналітичне завдання: «Розробити програму проведення оцінювання педагогічних працівників, враховуючи основні етапи даного процесу та основні напрями діяльності освітнього округу».

Тренінгова сесія 6. **«Професійне навчання педагогічних працівників»**

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії; презентація та обговорення результатів виконання домашнього завдання («Програма проведення оцінювання педагогічних працівників з урахуванням основних етапів даного процесу та напрямів діяльності освітнього округу»).

Змістовно-смисловий компонент: **«Зміст професійного навчання педагогічних працівників»:**

• *метод незавершених речень* (з подальшим груповим обговоренням): «Професійне навчання педагогічних працівників…»;

• *групова дискусія:* «З якою метою здійснюється професійне навчання педагогічних працівників?»;

• *міні-лекція з використанням мультимедійної презентації*: «Зміст та мета професійного навчання педагогічних працівників в освітньому окрузі».

Діагностичний компонент: **«Аналіз основних завдань здійснення професійного навчання педагогічних працівників»:**

• *індивідуальне проблемне завдання*: «Виокреміть найбільш доцільні, на Вашу думку, основні організаційні форми та методи здійснення процесу професійного навчання педагогічних працівників»;

• *робота в парах*: «Побудуйте алгоритм організації та проведення неперервного професійного навчання педагогічних працівників, враховуючи їхні професійні потреби та інтереси».

Корекційно-розвивальний компонент: **«Особливості організації та проведення професійного навчання педагогічних працівників в освітньому окрузі»:**

• *творче завдання* (робота в малих групах з подальшим груповим обговоренням): «За результатами роботи в парах проаналізуйте можливі варіанти організації та проведення професійного навчання педагогічних працівників в освітньому окрузі. Розробіть оптимальний варіант проведення означеної проблеми»;

• *аналітична робота в малих групах:* «Враховуючи результатами індивідуального проблемного завдання, обговоріть в групі переважаючі форми та методи для проведення професійного навчання педагогічних працівників в освітньому окрузі. Виділіть спільні та відмінні позиції»;

• *аналіз управлінських ситуацій (робота в малих групах):* «Наведіть приклади реальних «проблемних» ситуацій під час організації та проведення професійного навчання педагогічних працівників, з якими Ви зустрічалися у своїй управлінській діяльності. Проаналізуйте, чому, на Ваш погляд, виникла ця ситуація, та яким чином Ви її вирішили. Розробіть оптимальний варіант розв'язання означеної проблеми».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє аналітичне завдання: «Розробити програму організації та проведення професійного навчання педагогічних працівників, враховуючи основні етапи даного процесу та напрями діяльності освітнього округу».

Тренінгова сесія **7. «Особистісно-професійне зростання педагогічних працівників»**

Вступ до тренінгової сесії: мета, завдання, організація тренінгової сесії; презентація та обговорення результатів виконання домашнього завдання («Програма проведення професійного навчання педагогічних працівників з урахуванням основних етапів даного процесу та напрямів діяльності освітнього округу»).

Змістовно-смисловий компонент: **«Сутність особистісно-професійного зростання педагогічних працівників»:**

• м*етод незавершених речень* (з подальшим груповим обговоренням): «Особистісно-професійне зростання педагогічних працівників …»;

• *групова дискусія:* «З якою метою здійснюється особистісно-професійне зростання педагогічних працівників в освітньому окрузі?»;

• *міні-лекція з використанням мультимедійної презентації*: «Сутність та мета здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників в освітньому окрузі».

Діагностичний компонент: **«Аналіз основних завдань здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників в освітньому окрузі»:**

• *індивідуальне проблемне завдання*: «Виокреміть найбільш доцільні, на Вашу думку, основні організаційні форми та методи здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників в освітньому окрузі»;

• *робота в парах*: «Побудуйте алгоритм здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників в освітньому окрузі».

Корекційно-розвивальний компонент: **«Особливості здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників в освітньому окрузі»:**

• *аналітична робота в малих групах:* «За результатами індивідуального проблемного завдання обговоріть в групі переважаючі форми та методи для здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників в освітньому окрузі. Виділіть спільні та відмінні позиції»;

• *творче завдання* (робота в малих групах з подальшим груповим обговоренням): «За результатами роботи в парах проаналізуйте можливі варіанти здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників в освітньому окрузі. Розробіть оптимальний варіант проведення означеної проблеми»;

• *аналіз управлінських ситуацій (робота в малих групах):* «Наведіть приклади реальних «проблемних» ситуацій під час особистісно-професійного зростання педагогічних працівників, з якими Ви зустрічалися у своїй управлінській діяльності. Проаналізуйте, чому, на Ваш погляд,

виникла дана ситуація, та яким чином Ви її вирішили. Розробіть оптимальний варіант розв'язання означеної проблеми».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє аналітичне завдання: «Розробити програму здійснення особистісно-професійного зростання педагогічних працівників, враховуючи набуті компетенції педагогічних працівників, форми та методи успішної реалізації даного процесу».

Завершальна частина тренінгу має на меті: узагальнення та закріплення учасниками тренінгу набутих під час навчання нових знань та первинних умінь; підведення підсумків роботи тренінгу.

Для встановлення рівня засвоєння нових знань учасниками тренінгу використовується комплекс тестових завдань. Слід зазначити, що тестові завдання були поділено на сім блоків, які відображали змістове наповнення кожної тренінгової сесії.

З метою визначення якості оволодіння первинними вміннями учасниками тренінгу нами було сформульовано завдання щодо розробки творчого проекту на тему: «Програма управління педагогічними працівниками в освітньому окрузі» та його презентації. Мета творчого проекту: розробити програму управління педагогічними працівниками в освітньому окрузі, враховуючи, в першу чергу, інноваційний підхід й основні етапи даного процесу, а також напрям діяльності освітнього округу.

Підведення підсумків роботи тренінгу передбачає опитування учасників тренінгу за допомогою анкети «Аналіз ефективності роботи тренінгу», розроблену з метою забезпечення об'єктивності зворотного зв'язку.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Запропонований тренінг сприятиме активізації в керівників потреб в осмисленні сутності та усвідомленні значущості інноваційного підходу до управління педагогічними працівниками, оволодінні основними вміннями добору організаційних форм та методів успішного здійснення даного процесу в освітніх округах.

Список використаних джерел

1. Віднічук М. Освітні округи [Текст] / М. Віднічук, Н. Мельник. – К. : Шкільний світ, 2010. – 125 с.
2. Вознюк А. В. Психолого-організаційні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах / А. В. Вознюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць / [голова ред. колегії збірника Н. Є. Завацька]. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2014. – № 1 (33). – С. 117–123.
3. Вознюк А. В. Психологічні особливості створення та функціонування освітніх округів / А. В. Вознюк // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 29. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – С. 114–122.
4. Криволапчук Н. В. Освітній округ – реальний шлях для отримання якісної освіти / Н. В. Криволапчук // Завучу, усе для роботи. – 2011. – № 17–18(65–66). – С. 34–36.
5. Кульпін П. Освітні округи як чинник модернізації управління освітою / П. Кульпін // Підручник для директора. – 2008. – № 5. – С. 49–53.
6. Макеєва Н. В. Освітній округ – реальний шлях створення рівних можливостей для отримання якісної освіти / Н. В. Макеєва // Завучу, усе для роботи. – 2011. – № 15–16(63–64). – С. 9–12.
7. Мелешко В. Функціонування освітнього округу як механізм оновлення шкільної мережі у сільській місцевості / В. Мелешко // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – 2012. – Вип. 43(2). – С. 50–56.
8. Мельник Н. А. Освітній округ: основні завдання та функції / Н. А. Мельник // Народна освіта : Електронне наукове фахове видання. – 2012. –Вип. № 3(18).
9. Осадчий І. Г. Основні засади функціонування територіальних освітніх округів в сільській місцевості / І. Г. Осадчий // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2001. – № 5–6. – С. 118–131.
10. Проскунін В. В. Організаційно-педагогічні умови діяльності освітніх округів на регіональному рівні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / В. В. Проскунін. – Луганськ, 2008. – 23 с.
11. Технології роботи організаційних психологів : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Vidnichuk M. Osvitni okruhy [Tekst] / M. Vidnichuk, N. Mel'nyk. – K. : Shkil'nyy svit, 2010. – 125 s.
2. Voznyuk A. V. Psykholoho-orhanizatsiyni osoblyvosti upravlinnya pedahohichnymy pratsivnykamy v osvitnikh okruhakh / A. V. Voznyuk // Teoretychni i prykladni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' / [holova red. kolehiyi zbirnyka N. Ye. Zavats'ka]. – Luhans'k : vyd-vo SNU im. V. Dalya, 2014. – № 1 (33). – S. 117–123.
3. Voznyuk A. V. Psykholohichni osoblyvosti stvorennya ta funktsionuvannya osvitnikh okruhiv / A. V. Voznyuk // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. prats' Kam"yanets'-Podil's'koho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytut psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L. A. Onufriyevoyi. – Vyp. 29. – Kamyanets'-Podil's'kyy : Aksioma, 2016. – S. 114–122.
4. Kryvolapchuk N. V. Osvitniy okruh – real'nyy shlyakh dlya otrymannya yakisnoyi osvity / N. V. Kryvolapchuk // Zavuchu, use dlya roboty. – 2011. – № 17–18(65–66). – S. 34–36.
5. Kul'pin P. Osvitni okruhy yak chynnyk modernizatsiyi upravlinnya osvitoyu / P. Kul'pin // Pidruchnyk dlya dyrektora. – 2008. – № 5. – S. 49–53.
6. Makeyeva N. V. Osvitniy okruh – real'nyy shlyakh stvorennya rivnykh mozhlyvostey dlya otrymannya yakisnoyi osvity / N. V. Makeyeva // Zavuchu, use dlya roboty. – 2011. – № 15–16(63–64). – S. 9–12.
7. Meleshko V. Funktsionuvannya osvitn'oho okruhu yak mekhanizm onovlennya shkil'noyi merezhi u sil's'kiy mistsevosti / V. Meleshko // Psykholoho-pedahohichni problemy sil's'koyi shkoly. – 2012. – Vyp. 43(2). – S. 50–56.
8. Mel'nyk N. A. Osvitniy okruh: osnovni zavdannya ta funktsiyi / N. A. Mel'nyk // Narodna osvita : Elektronne naukove fakhove vydannya. – 2012. –Vyp. № 3(18).
9. Osadchyy I. H. Osnovni zasady funktsionuvannya terytorial'nykh osvitnikh okruhiv v sil's'kiy mistsevosti / I. H. Osadchyy // Dyrektor shkoly, litseyu, himnaziyi. – 2001. – № 5–6. – S. 118–131.
10. Proskunin V. V. Orhanizatsiyno-pedahohichni umovy diyal'nosti osvitnikh okruhiv na rehional'nomu rivni : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk : spets. 13.00.01 «Zahal'na pedahohika ta istoriya pedahohiky» / V. V. Proskunin. – Luhans'k, 2008. – 23 s.
11. Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psykholohiv : navchal'nyy posibnyk dlya studentiv vyshchykh navchal'nykh zakladiv ta slukhachiv instytutiv pislyadyplomnoyi osvity / za nauk. red. L. M. Karamushky. – K. : Firma «INKOS», 2005. – 366 s.

Voznyuk, A.V. The content and structure of the training "Psychological features of teaching staff management in educational districts." *The article discusses the objectives, tasks, duration and structure of the training course "Psychological features of teaching staff management in educational districts" which includes the introduction, main and concluding parts.*

The training sessions consist of the content-informational (new knowledge acquisition), diagnostic (determining the levels of knowledge and managerial experience) and correctional-developing (primary skills development and enrichment of managerial experience) components. Each training session uses the following interactive techniques: individual work followed by group discussion, incomplete sentences, group discussion, brainstorming, work in pairs, individual tasks, creative tasks, analytical work in small groups, etc.

The concluding part of the training course aims to generalize and reinforce the skills and knowledge acquired by the trainees during the training. In order to measure the levels of the trainees' knowledge a set of seven-unit tests was used, each unit corresponding to one training session. The trainees' primary skills were determined by analyzing the trainee's creative projects, whose goal was the development of educational district teaching staff management programs based on innovations and educational districts' specializations.

The training course ensures active involvement of heads of educational institutions in the cognitive and practically oriented activities to promote their mastery of both knowledge and skills necessary for their efficient professional and administrative work.

Keywords: *training, interactive techniques, heads of educational institutions, educational district, teaching staff management.*

Відомості про автора

Вознюк Алла Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, м. Суми, Україна.

Voznyuk, Alla Viktorivna, PhD, assoc. prof., head, dept. of psychology, Sumy Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Sumy, Ukraine.

E-mail: allavoznuk@ukr.net

Отримано 1 грудня 2016 р.
Рецензовано 8 грудня 2016 р.
Прийнято 15 грудня 2016 р.

УДК 159.923.3

Grubi, T.V.

A SET OF TECHNIQUES TO INVESTIGATION A PERFECTIONISM OF PERSONALITY OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF OF THE HIGHER SCHOOL

Grubi, T.V. A set of techniques to investigation a perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school. *The article deals with the content and structure of a set of techniques to investigation a perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school. This set consists of such techniques: a work sheetwith open-ended questions "Perfectionism in the Professional Activity of Scientific and Pedagogical Staff of Higher School" T.Grubi, "The Big Three Perfectionism Scale" M. Smith, D. Saklofske, J. Stoeber, S. Sherry, "The Differential Test of Perfectionism" A. Zolotareva, author's modification "The Self-Anchoring Scaling" F. Kilpatrick & H. Cantril, "The Dutch Work Addiction Scale" W. Schaufeli & T. Taris,"The Utrecht Work Engagement Scale" W. Schaufeli & B. Bakker.This setof techniqueswas worked outtaking into account the specificity of professional activity of scientific and pedagogical staff of the higher school.*

Keywords: *perfectionism of personality, types of perfectionism, scientific and pedagogical staff of the higher school, a professor, a set of techniques, diagnostic tools.*

Груби Т.В. Комплекс методик для исследования перфекционизма личности научно-педагогического персонала высшей школы. *В статье представлен комплекс методик для исследования перфекционизма личности научно-педагогического персонала высшей школы. Указанный комплекс состоит со следующих методик: анкета с открытыми вопросами «Перфекционизм в профессиональной деятельности научно-педагогического персонала высшей школы» Т. В. Груби, «Большая трехмерная шкала перфекционизма» М. Смит, Д. Саклофски, И. Стоебер, С. Шерри, «Дифференциальный тест перфекционизма» А. А. Золотаревой, авторская модификация «Шкалы самоопределения» Ф. Килпатрик и Г. Кантрил, «Голландская шкала трудовой зависимости» В. Шауфели и Т. Тарис, «Утрехтская шкала вовлеченности в работу» В. Шауфели и В. Беккер.*

Ключевые слова: *перфекционизм личности, виды перфекционизма, научно-педагогический персонал высшей школы, преподаватель, комплекс методик, диагностический инструментарий.*

Introduction. An investigation of the problem of perfectionism is the object of attention of many foreign and Ukrainian scientists. The desire of person to achieve high results can be explained by socio-economic and socio-cultural changes, constantly increasing requirements for employees at the labor market, a high level of competition, a cult of success and individual achievements.

The problem of investigation of perfectionism of scientific and pedagogical staff of high school is now becoming ever more relevant. This relevance is caused by the modernization and development of higher education, accession to the Bologna Process, accession to the European educational research environment etc. These changes require the usage of new technologies, new requirements for professional activity and, therefore, a quite natural question arises about the investigation of perfectionism of scientific and pedagogical staff of higher school.

Analysis of latest research and publications. The results of the analysis of theoretical literature demonstrate that currently there are about twenty questionnaires for investigation the perfectionism of personality. However, these questionnaires are based on various models of perfectionism which are significantly different from each other. These differences in the components of perfectionism generate difficulties in development of a diagnostic tool that would be based on a single, universally model of perfectionism of personality.

Most of questionnaires for investigation the perfectionism of personality are developed by foreign authors (J.Ashby[17],D. Burns [7],N. Garagnyan[1], I. Grachova [2],A. Zolotareva[4], D.Johnson&R.Slaney& [12], M.Smith, D.Saklofske, J. Stoeber, S. Sherry [18],R. Frost, P. Marten, C.

Lahart, R. Rosenblate [9],P. Hewitt, G. Flett[10],R. Hill, T. Huelsman, R. Furr, J. Kibler, B. Vicente, C. Kennedy [11] etc.).

Ukrainian researchers generally use adaptation of foreign questionnaires. However, in Ukraine there are own developments, which are already presented in scientific publications. O. Loza, based upon the author's concept of perfectionism, which consists of combination of high standards (positive aspect that reflects the desire to be perfect) and the polarization of thinking (negative aspect that characterizes the unacceptable attitude to mistakes)formulated a questionnaire "The scales of perfectionism",which consists of four clusters: hypo-perfectionists, constructive perfectionists, hyper-perfectionists, destructive perfectionists [6]. Questionnaire of I. Gulyas aimed to determine the depth of reflection, content of factors of formation and display perfectionism in the professional activity of future practical psychologists [3].

Objective. Based on the relevance and social importance of the problem, the objective of the studyis to work out a set of techniques to investigation a perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school taking into account the specificity of professional activity.

Results and discussion. Based on the results of theoretical and practical analysis we came to conclusion that the investigation of perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school conveniently would be carried out with this design [5].

At the first***, exploratory, stage***, in our opinion, it is necessary to carry out a survey using the "open" questions. These “open” questions enable to reveal thoughts of respondentsfor understanding the essence of perfectionism of personality, as far as this problem is urgent, individual characteristics and organizational factors, which are caused the occurrence of perfectionism in professional activity, display features of perfectionism in the professional activity of scientific and pedagogical staff of the higher school etc.This step is necessary in order to find out how the problem of perfectionism as a desire of personality to perfection and by achievement of the results of its activities to the highest standards (moral, aesthetic, intellectual) in various spheres of life, is "alive" and "not farfetched" for scientific and pedagogical staff of the higher school. In addition, this step is necessary for highlighting the most important and the problem areas in this context and in this professional activity.

For this purpose, we developed a work sheet "**Perfectionism in the professional activity of scientific and pedagogical staff of higher school**", which consists of eight open-ended questions aimed at determining:

• understanding the essence ofterm "perfectionism of personality" (question # 1);

• peculiarities of demonstration of perfectionism in the professional activity of scientific and pedagogical staff of the higher school (question # 2);

• individual characteristics which have an influence on occurrence of perfectionism of personality (question # 3);

• organizational conditions which have an influence on occurrence of perfectionism in the professional activity of scientific and pedagogical staff of the higher school (question # 4);

• tools / methods of community’s impact on the development of perfectionism of scientific and pedagogical staff of the higher school (question # 5);

• peculiarities of a positive or negative influence of perfectionism on scientific and pedagogical staff of the higher school(question # 6);

• organizational measures for increasing the level of perfectionism of professors, with the proviso that perfectionism has a positive effect on the professional activity of scientific and pedagogical staff of the higher school(question # 7);

•organizational measures for prevention perfectionism with the proviso that perfectionism has a negative effect on scientific and pedagogical staff of the higher school(question # 8).

The processing of the obtained results is planned to be carried out with the help of the *content analysis technique*, which makes it possible to determine the content-meaning responses of research participants to the each questions.

At the second, ***main, stage,*** a set of techniques to investigation a perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school will be used. The author, taking into consideration

the specific features of professional activities of scientific and pedagogical staff of the higher school, adapted this set. The set consists of a number of techniques that enable to investigate:

1) an orientation of perfectionism through the prism of object directivity and (self-)criticism "***The Big Three Perfectionism Scale***" M. Smith, D. Saklofske, J. Stoeber, S. Sherry[18];

2) a typology of perfectionism "***The Differential Test of Perfectionism"*** A. Zolotareva[4];

3) aself-determination in professional activity ***"The Self-Anchoring Scaling"*** F. Kilpatrick & H. Cantril [13];

4) a work addiction"***The Dutch Work Addiction Scale"*** W. Schaufeli & T. Taris [16];

5) a work engagement***"The Utrecht Work Engagement Scale"*** W. Schaufeli & B. Bakker [15].

Let's describe the contents and main parameters of these methods.

1."***The Big Three Perfectionism Scale***" (BTPS) M. Smith, D. Saklofske, J. Stoeber, S. Sherry [18]

The questionnaire was developed taking into account weak points already existing techniques for investigating perfectionism of personality. The BTPS was developed for providing an analysis of multidimensional perfectionism. The BTPS is a questionnaire, which consists of 45 items for measuring three global perfectionism factors (rigid perfectionism, self-critical perfectionism and narcissistic perfectionism), comprised of 10 core perfectionism facets. Scales constructed using facets assuage theoretical confusion, reduce the possibility of committing core content, and afford greater reliability and precision in assessment [18].

The BTPS's first global factor is "*Rigid perfectionism*". The authors of BTPS deliberately borrowed the label of the subscale from the same name "The Personality Inventory for DSM-5";the items were specifically written to capture the rigid insistence that one's own performance must be flawless, perfect, and without errors. Rigid perfectionism consists of two facets: "*self-oriented perfectionism*" and "*self-worth contingencies*"."*Self-oriented perfectionism*" refers to the belief that striving for perfection, as well as being perfect, are important. "*Self-worth contingencies*" refer to the tendency to base self-worth on self-imposed perfectionistic standards

The BTPS's second global factor is "*Self-Critical Perfectionism*". The authors of BTPS operationalized self-critical perfectionism following the model proposed by Dunkley, Zuroff, and Blankstein [8] in which self-critical perfectionism subsumes four facets: "*Concern over mistakes*", "*Doubts about actions*", "*Self-criticism*", and "*Socially prescribed perfectionism*". "*Concern over mistakes*" is the tendency to have overly negative reactions to perceived setbacks and failures."*Doubts about actions*" reflects uncertainties about performance. "*Self-criticism*" measures the tendency to engage in harsh self-criticism when performance falls short of perfection. "*Socially prescribed perfectionism*" denotes a tendency to perceive others as demanding perfection.

The third BTPS global factor is "*Narcissistic perfectionism"* was operationalized following Nealis et al.'s model [14]. Narcissistic perfectionism is comprised of four facets: "*Other oriented perfectionism*", "*Hypercriticism*", "*Entitlement*", and "*Grandiosity*". "*Other-oriented perfectionism*" is the tendency to hold unrealistic expectations for others. "*Hypercriticism*" involves harsh devaluation of others and their imperfections. "*Entitlement*" refers to the belief that one is entitled to perfect or special treatment. "*Grandiosity*" denotes a sustained view of oneself as perfect or superior to others. While narcissistic perfectionism is often discussed in theory, the authors of BTPS offer the only self-report measure designed specifically to assess individuals who believe they are perfect, superior to others, and justified in holding unrealistic expectations (i.e., narcissistic perfectionists). In the BTPS, narcissistic perfectionism is distinguishable from currently available measures of narcissism given that other oriented perfectionism, hyper-criticism, entitlement, and grandiosity directly reference either perfection or highly related concepts. Moreover, narcissistic perfectionists tend not to perceive a discrepancy between the actual and ideal self which likely fosters a sense of grandiose entitlement and potentiates excessive criticism of others [18].

2. "The Differential Test of Perfectionism" A. Zolotareva [4]

The technique was developed by Russian scholar A. Zolotareva in an attempt to find out a new approach to the investigation of ambivalent nature of perfectionism of personality.

The questionnaire consists of 24 items, which are equally distributed in two scales "*normal perfectionism*" and "*pathological perfectionism*."

The original technique represents the idea about the existence of two types of perfectionism: "normal", which reflects the positive impact and "pathological", which leads to negative consequences [4].

Normal perfectionists strive to realistic standards and after the achievement of these standards, have feeling of satisfaction and increased self-esteem. Normal perfectionists are more inclined to pursue perfection without compromising their self-esteem, and derive pleasure from their efforts; establish for their selves' high but achievable standards, and are characterized with flexibility

Pathologicalperfectionists strive for unrealistic goals and feel dissatisfied when they cannot reach them. They establish for themselves overestimated and unrealistic standards, which do not consider a mistake; they do not feel that something is done quite well and as a result, they can not experience pleasure from their activity.

3. The author's modification ***"The Self-Anchoring Scaling"*** F. Kilpatrick & H. Cantril

The technique consists of eight questions and picture, in which ten rundles are illustrated. Author's modification lies in the fact that respondents are suggested to describe "the best or perfect fulfilment of the professional activity of the professor of high school." The upper, tenth rundle corresponds to the best way of coping. Then respondents are suggested to describe "the worst fulfilment of the professional activity of the professor of high school". The bottom, first rundle corresponds to the worst way of coping.After that, the respondents are asked to indicate on which rundle, in their opinion they are now. In addition, some questions are offered: "On which rundle were you two years ago?" and "What do you think, on which rundle will you find yourself in five years?". Then the respondents are asked to consider their results and write the information they got, using this technique[13].

We believe that the usage of this technique is very appropriate for investigation the perfectionism of personality, because the presence of open questions does not limit the choice of the respondents and provides self-examination of fulfilment of the professional activity of scientific and pedagogical staff of the higher school.

4. "***The Dutch Work Addiction Scale"*** W. Schaufeli & T. Taris [16]

Based on the definition of addiction to work or workaholism as an irresistible inner drive to work very hard; as a combination of working compulsively and excessively W. Schaufeli et al. developed "The Dutch Work Addiction Scale". It is a new scale, which has been made by two evaluation tools that have been most used to date – the WORKBAT (Workaholism Battery) and the WART (Work Addiction Risk Test).

W. Schaufeli et al. characterized an addiction to work as an extreme activity in and devotion to work (with people even working outside working hours, at weekends and on holidays), compulsion to work (inability to delegate), disproportionate involvement with work (people relating their self-esteem to their work), and focusing on work to the detriment of their daily lives (poor interpersonal communication) [16].

Based on these representations, W. Schaufeli et al. have developed a scale consisting of 10 items, combined in two subscales "*Working Excessively*", when an employee does not know the measure, making many things simultaneously and feels guilty when not working and "*Working compulsively*" when something inside a person makes him work diligently and constantly, when a person devotes himself fully into work.

5. ***"The Utrecht Work Engagement Scale"*** W. Schaufeli & B. Bakker [15]

W. Schaufeli et al.characterizeda work engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior.

The scale UWES consists of 17 items, which are divided into three subscales:

- *Vigor*is characterized by high levels of energy and mental resilience while working, the willingness to invest effort in one's work, and persistence even in the face of difficulties.

- *Dedication* refers to being strongly involved in one's work and experiencing a sense of significance, enthusiasm, inspiration, pride, and challenge.

- *Absorption* is characterized by being fully concentrated and happily engrossed in one's work, whereby time passes quickly and one has difficulties with detaching oneself from work [15].

Vigor is assessed by the six items that refer to high levels of energy and resilience, the willingness to invest effort, not being easily fatigued, and persistence in the face of difficulties. *Dedication* is assessed by five items that refer to deriving a sense of significance from one's work, feeling enthusiastic and proud about one's job, and feeling inspired and challenged by it.*Absorption* is measured by six items that refer to being totally and happily immersed in one's work and having difficulties detaching oneself from it so that time passes quickly and one forgets everything else that is around [15].

In addition, with the help of the author's profile such "internal" socio-demographic factors of micro-level: age, gender, marital status, children, religiosity, etc. will be explored; and "external" factors of mezo-level: term of existence of high school, form of ownership, rating the university according to the degree of popularity, the number of subordinate employees etc. will be also explored.

Using simultaneously standardized techniques and questionnaires with open questions allows us to maximize the accuracy of the information.

Conclusion. The usage of described set of techniques to investigation a perfectionism of personality will detect the psychological characteristics of professional activity and individual personal traits that determine the development of perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school.

The prospects for further research will be directed at the screening and working out of techniquesto investigation organizational factors that have an influence on perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school.

Список використаних джерел

1. Гаранян Н.Г. Психологические модели перфекционизма / Н. Г. Гаранян // Вопросы психологии. – 2009. – № 5. – С. 74–83.
2. Грачева И.И. Адаптация методики «Многомерная шкала перфекционизма» П. Хьюитта и Г. Флетта / И.И. Грачева // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 6. – С. 73−80.
3. Гуляс І.А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів : автореф. дис. … канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І.А. Гуляс. – Івано-Франківськ, 2007. – 23 с.
4. Золотарева А.А. Стандартизация методики «Дифференциальный тест перфекционизма» / А.А. Золотарева // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2013. – № 10 (85). – С. 142–146.
5. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2009. – Т. 1. – Ч. 24. – С. 196–209.
6. Лоза О.О. Диференціація типів прояву перфекціонізму / О.О. Лоза // Електронний журнал : Scientificword. – 2013. – 1–12. – October [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.sworld.com.ua/konfer32/1027.pdf
7. Burns, D.D. The perfectionist's script for self-defeat / D.D. Burns // Psychology Today. – 1980. – November. – P. 34–52.
8. Dunkley, D.M. Self-critical perfectionism and daily affect: Dispositional and situational influences on stress and coping / D.M. Dunkley, D.C. Zuroff, K.R. Blankstein // Journal of Personality and Social Psychology. – 2003. – Vol. 84. – P. 234–252.
9. Frost, R. The dimension of perfectionism / R. Frost, P. Marten, C. Lahart, R. Rosenblate // Cognitive Therapy and Research. – 1990. – № 14.– P. 449–468.
10. Hewitt, P.L. The Multidimensional Perfectionism Scale:Development and validation / P.L Hewitt, G.L. Flett // Canad. Psychol. – 1989. – V. 30. – P. 103–109.
11. Hill, R.W. A new measure of perfectionism: the perfectionism inventory / R.W. Hill, T.J. Huelsman, R.M. Furr, J. Kibler, B.B. Vicente, C. Kennedy // Journal of Personality Assessment. – 2004. – Vol. 82/. – # 1. – P. 80–91.
12. Johnson, D.P. Perfectionism: scale development and a study of perfectionistic clients in counseling / D.P. Johnson, R.B. Slaney// Journal of college student development. – 1996. – Vol. 37. – P. 29–41.
13. Kilpatrick, F.P. Self-Anchoring Scaling: A Measure of Individuals' Unique Reality Worlds / F.P. Kilpatrick, H. Cantril // Journal of Individual Psychology. – 1960.– Vol. 16. – P. 158–173.

14. Nealis, L.J. Towards a better understanding of narcissistic perfectionism: Evidence of factorial validity, incremental validity, and mediating mechanisms / L.J. Nealis, S.B.Sherry, D.L. Sherry, S.H. Stewart, M.A. Macneil // Journal of Research in Personality. – 2015. – Vol. 57. – P. 11–25.
15. Schaufeli, W. The Utrecht Work Engagement Scale / W. Schaufeli, B. Bakker / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_RUS_17.pdf
16. Schaufeli, W.T he Dutch Work Addiction Scale/ W. Schaufeli, T. Taris / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/DUWAS_10_EN.pdf
17. Slaney, R.B. The revised almost perfect scale / R.B. Slaney, K.G. Rice, M.Mobley, J. Trippi, J. Ashby // Measurement and Evaluation in Counseling and Development. – 2001. – Vol. 34. – # 3. – P. 130–145.
18. Smith, M.M. The Big Three Perfectionism Scale: A New Measure of Perfectionism / M.M. Smith, D.H. Saklofske, J. Stoeber, S.B. Sherry // Journal of Psychoeducational Assessment. – 2016. – Vol. 34 (7). – P. 670–687.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Garanjan N.G. Psihologicheskie modeli perfekcionizma / N. G. Garanjan // Voprosy psihologii. – 2009. – # 5. – S. 74–83.
2. Gracheva I.I. Adaptacija metodiki «Mnogomernaja shkala perfekcionizma» P. H'juitta i G. Fletta / I.I. Gracheva // Psihologicheskij zhurnal. – 2006. – T. 27. – # 6. – S. 73−80.
3. Hulyas I.A. Perfektsionist·s'ki nastanovy yak chynnyk profesiynoyi hotovnosti maybutnikh praktychnykh psykholohiv : avtoref. dys. … kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.07 «Pedahohichna ta vikova psykholohiya» / I.A. Hulyas. – Ivano-Frankivs'k, 2007. – 23 s.
4. Zolotareva A.A. Standartizacija metodiki «Differencial'nyj test perfekcionizma» / A.A. Zolotareva // Izvestija Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – 2013. – # 10 (85). – S. 142–146.
5. Karamushka L.M. Dyzayn doslidzhennya ta diahnostychnyy instrumentariy dlya vyvchennya psykholohichnykh osoblyvostey orhanizatsiynoho rozvytku / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K., 2009. – T. 1. – Ch. 24. – S. 196–209.
6. Loza O.O. Dyferentsiatsiya typiv proyavu perfektsionizmu / O.O. Loza / Elektronnyy zhurnal : Scientificword. – 2013. – 1–12. – October [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.sworld.com.ua/konfer32/1027.pdf
7. Burns, D.D. The perfectionist's script for self-defeat / D.D. Burns // Psychology Today. – 1980. – November. – P. 34–52.
8. Dunkley, D.M. Self-critical perfectionism and daily affect: Dispositional and situational influences on stress and coping / D.M. Dunkley, D.C. Zuroff, K.R. Blankstein // Journal of Personality and Social Psychology. – 2003. – Vol. 84. – P. 234–252.
9. Frost, R. The dimension of perfectionism / R. Frost, P. Marten, C. Lahart, R. Rosenblate // Cognitive Therapy and Research. – 1990. – № 14.– P. 449–468.
10. Hewitt, P.L. The Multidimensional Perfectionism Scale: Development and validation / P.L Hewitt, G.L. Flett // Canad. Psychol. – 1989. – V. 30. – P. 103–109.
11. Hill, R.W. A new measure of perfectionism: the perfectionism inventory / R.W. Hill, T.J. Huelsman, R.M. Furr, J. Kibler, B.B. Vicente, C. Kennedy // Journal of Personality Assessment. – 2004. – Vol. 82/. – # 1. – P. 80–91.
12. Johnson, D.P. Perfectionism: scale development and a study of perfectionistic clients in counseling / D.P. Johnson, R.B. Slaney// Journal of college student development. – 1996. – Vol. 37. – P. 29–41.
13. Kilpatrick, F.P. Self-Anchoring Scaling: A Measure of Individuals' Unique Reality Worlds / F.P. Kilpatrick, H. Cantril // Journal of Individual Psychology.– 1960. – Vol. 16. – P. 158–173.
14. Nealis, L.J. Towards a better understanding of narcissistic perfectionism: Evidence of factorial validity, incremental validity, and mediating mechanisms / L.J. Nealis, S.B.Sherry, D.L. Sherry, S.H. Stewart, M.A. Macneil // Journal of Research in Personality. – 2015. – Vol. 57. – P. 11–25.
15. Schaufeli, W. The Utrecht Work Engagement Scale / W. Schaufeli, B. Bakker / [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_RUS_17.pdf
16. Schaufeli, W.T he Dutch Work Addiction Scale/ W. Schaufeli, T. Taris [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/DUWAS_10_EN.pdf
17. Slaney, R.B. The revised almost perfect scale / R.B. Slaney, K.G. Rice, M.Mobley, J. Trippi, J. Ashby // Measurement and Evaluation in Counseling and Development. – 2001. – Vol. 34. – # 3. – P. 130–145.
18. Smith, M.M. The Big Three Perfectionism Scale: A New Measure of Perfectionism / M.M. Smith, D.H. Saklofske, J. Stoeber, S.B. Sherry // Journal of Psychoeducational Assessment. – 2016. – Vol. 34 (7). – P. 670–687.

Грубі Т.В. Комплекс методик для дослідження перфекціонізму особистості науково-педагогічного персоналу вищої школи. *У статті представлено комплекс методик для дослідження перфекціонізму особистості науково-педагогічного персоналу вищої школи. Зазначений комплекс складається з шести методик. Авторська анкета «Перфекціонізм у професійній діяльності науково-педагогічного персоналу вищої школи» досліджує розуміння сутності перфекціонізму особистості, індивідуальні особливості та організаційні чинники, що обумовлюють виникнення перфекціонізму в професійній діяльності викладачів ВНЗ, особливості прояву перфекціонізму в професійній діяльності*

науково-педагогічного персоналу вищої школи тощо. «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміт, Д. Саклофскі, Й. Стоєбер, С. Шеррі розглядає перфекціонізм як багатовимірний конструкт, який складається з трьох шкал: «жорсткий перфекціонізм», «самокритичний перфекціонізм», «нарцисичний перфекціонізм», причому кожна шкала опитувальника поділяється ще на декілька субшкал. «Диференційний тест перфекціонізму» А. А. Золотарьової досліджує співвідношення «нормального» та «патологічного» типів перфекціонізму. Авторська модифікація «Шкали самовизначення» Ф. Кілпатрік і Г. Кантріл передбачає самоаналіз викладачів ВНЗ щодо якості виконуваної професійної діяльності. «Голландська шкала трудової залежності» В. Шауфелі, Т. Тарріс досліджує «надмірність у роботі» і «зацикленість на роботі». «Утрехтська шкала залученості в роботу» В. Шауфелі та В. Беккер досліджує «енергійність», «відданість» та «заглибленість» у професійну діяльність.

Ключові слова: *перфекціонізм особистості, види перфекціонізму, науково-педагогічний персонал вищої школи, викладач, комплекс методик, діагностичний інструментарій.*

Відомості про автора

Грубі Тамара Валеріївна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський, Україна.

Grubi, Tamara Valeriyivna, PhD in Psychology, Senior Lecturer of Department of Psychology of Education, Ivan Ohienko Kamianets-Podilskyj National University, Kamianets-Podilskyj, Ukraine.

E-mail: tamara-grubi@mail.ru

Отримано 8 грудня 2016 р.
Рецензовано 15 грудня 2016 р.
Прийнято 16 грудня 2016 р.

УДК 303.214.3:613.6

Дзюба Т.М.

МАТЕМАТИЧНА ВЕРИФІКАЦІЯ КРИТЕРІАЛЬНОЇ ВАЛІДНОСТІ МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИЗИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я

Дзюба Т.М. Математична верифікація критеріальної валідності методики дослідження ризиків професійного здоров'я. *У статті представлено результати математичної верифікації критеріальної валідності авторської методики дослідження ризиків професійного здоров'я за суб'єктивним критерієм. Здійснено детальний опис об'єму та репрезентативності вибіркової сукупності. Детально проаналізовано інтроспективні самозвіти досліджуваних на прямі запитання анкети, що виступили суб'єктивними критеріями валідизації. Аргументовано значущість розробки психодіагностичного інструментарію та необхідність дослідження його валідності. Зроблено висновок, що міцність виявлених зв'язків коливається від помірно слабких до дуже сильних із перевагою кореляцій вище за середню силу.*

Ключові слова: *професійне здоров'я, ризики професійного здоров'я, психодіагностичний інструментарій, валідність, критеріальна валідність, суб'єктивні критерії валідизації.*

Дзюба Т.М. Математическая верификация критериальной валидности методики исследования рисков профессионального здоровья. *В статье представлены результаты математической верификации критериальной валидности авторской методики исследования рисков профессионального здоровья по субъективному критерию. Детально описаны объем и репрезентативность выборочной совокупности. Проанализированы интроспективные самоотчеты исследуемых на прямые вопросы анкеты, выбранные в качестве субъективных критериев валидности. Аргументирована значимость разработки психодиагностического инструментария и необходимость исследования его валидности. Сделан вывод о том, что выявленные связи колеблются от умеренно*

слабых до очень сильных с преимуществом корреляций выше среднего.

Ключевые слова: *профессиональное здоровье, риски профессионального здоровья, психодиагностический инструментарий, валидность, критериальная валидность, субъективные критерии валидизации.*

Постановка проблеми. Проблема доказовості валідності, надійності та адекватності психологічних вимірювань є однією з найважливіших і складних проблем розробки й апробації прикладного інструментарію, зокрема розробки авторської методики дослідження ризиків професійного здоров'я (РПЗ) [2]. Розв'язання цієї проблеми значною мірою спирається на математичні процедури. Однією з таких процедур у нашому дослідженні була оцінка валідності розробленої методики та її відповідності предмета дослідження.

Валідність виступає важливою характеристикою якості психологічних вимірювань, відображаючи міру відповідності вимірюваного показника тому, що підлягає вимірюванню. Це загальне оціночне судження про адекватність і міру придатності отриманих емпіричним шляхом висновків [10]. Іншими словами, при вимірюванні ризиків професійного здоров'я фахівця вимірювальний інструмент має бути спрямований на вивчення саме цього феномену відповідно до специфіки умов та змістової конкретики професійної діяльності.

Розробка авторської методики ґрунтувалася на результатах дослідження ризиків професійного здоров'я у педагогічній діяльності, що дозволило репрезентувати їхню структуру. Згідно з отриманими даними дослідження структура ризиків професійного здоров'я педагога торкається таких сфер його професійно-педагогічної діяльності, як: зміст і організація професійної діяльності, інформація та комунікації в структурі професійного спілкування, професійна самоактуалізація фахівця (професійний розвиток, зростання, кар'єра).

При конструюванні методики нами було використано індуктивну стратегію створення опитувальників, яка передбачає використання факторного аналізу або інших статистичних процедур, заснованих на кореляційних зв'язках. Це означає, що в основу розробленої методики було покладено не теоретичні уявлення, а емпірично виявлена структура ризиків професійного здоров'я саме з урахуванням специфіки умов та змістової конкретики професійно-педагогічної діяльності.

Мета статті – здійснити математичну верифікацію критеріальної валідності методики дослідження ризиків професійного здоров'я.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Пробним варіантом опитувальника була обстежена вибірка досліджуваних загальною чисельністю 585 респондентів, у тому числі 411 жінок та 174 чоловіки віком від 20 до 57 років (середній вік – 33 роки). Репрезентативність вибірки визначалася методом рандомізованого відбору. Об'єм вибірки було визначено за допомогою математичної формули[1]. У психологічних дослідженнях мінімально припустимою достовірною ймовірністю є 95 %, коли коефіцієнт достовірності $t = 1{,}96 \approx 2$. За результатами попередньо проведеного пілотажного дослідження ($N = 150$) ми скористалися величиною стандартного квадратичного відхилення 26,6 при заданій мірі точності 2,2. На основі проведених обчислень нами було зроблено висновок, що надійність результатів дослідження можна досягнути тільки при об'ємі вибіркової сукупності досліджуваних у кількості 585 осіб. Окрім того, стосовно отриманих даних було встановлено, що вибіркова сукупність характеризувалася нерівномірним розподілом за чоловічою статтю. Нерівномірний розпад вибірки визначаємо як об'єктивний чинник, зважаючи на те, що переважна більшість працюючих в освітніх організаціях працівників – жінки.

Зауважимо, що в процесі статистичного аналізу було виявлено відповідність отриманого розподілу за ознакою стать нормальним показникам шляхом розрахунку показників асиметрії та ексцесу й зіставлення їх із критичними значеннями, за М.О. Плохинським, Є.І. Пустильником, $p \leq 0{,}05$, при стандартній помилці асиметрії $As = 0{,}058$, стандартній помилці

[1] Математична формула для визначення об'єму вибіркової сукупності: $\mathbf{n} = \frac{t^2 \times \sigma^2}{m^2}$, де t – достовірний коефіцієнт, σ – середнє квадратичне відхилення, m – задана міра точності [8].

ексцесу Es = 0,115, середньому M = 5,03, дисперсії [0,782] по кожній змінній [8]; за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова (Z = 20,723, Asimp.Sig = ,000).

У межах цієї статті основну увагу буде зосереджено на оцінці *поточної критеріальної валідності* методики за суб'єктивним критерієм. Як зауважує С.М. Морозов, *критеріальна валідність* – це комплекс характеристик емпіричної валідності, які розкривають міру узгодженості результатів досліджуваного тесту з незалежними критеріями, що відображають стан вимірюваної психологічної властивості [6]. Суть критеріальної валідності поєднує дві групи відомостей про тест: характер та міру зв'язку показників методики з наявним станом досліджуваної якості (поточна критеріальна валідність) і прогноз цього зв'язку на майбутнє (прогностична критеріальна валідність).

Суб'єктивним критерієм валідизації стали інтроспективні самозвіти досліджуваних на прямі запитання анкети, які мали кілька варіантів відповідей, кожна з яких оцінювалася за відповідною шкалою:

1) *«Якою мірою Ви втомлюєтеся фізично або розумово в кінці робочого дня, що не можете до початку наступного дня відпочити по-справжньому?»* (варіанти відповідей за такими шкалами: а) дуже часто; б) часто; в) рідко; г) ніколи);

2) *«Причиною погіршення фізичного та психоемоційного самопочуття (стани тривоги, нервозності, втоми або стресу) на робочому місці за останні 6 місяців для Вас стали…»* (варіанти відповідей за такими шкалами: а) надмірне трудове навантаження; б) занадто висока відповідальність за кінцевий результат праці; в) стан перевтоми й утоми; г) незадоволеність результатами роботи; д) конфліктні ситуації; е) ненормований робочий день);

3) *«На психоемоційний стан в умовах професійної діяльності на Вас найбільше впливають…»* (варіанти відповідей за такими шкалами: а) недостатня впевненість у собі; б) тривалий і виражений стрес; в) відчуття апатії, нічого не хочеться робити; г) відсутність сили для того, щоб щось змінити);

4) *«Чи маєте Ви порушення сну через надмірне трудове навантаження або перезбудження тощо?»* (варіанти відповідей за такими шкалами: а) так, ця проблема виникає у мене частіше одного разу на тиждень; б) так, ця проблема виникає у мене не менше одного разу на тиждень; в) ні, такої проблеми не маю);

5) *«Якою мірою до кінця робочого дня Ви відчуваєте біль у спині, головний біль, болі в області серця тощо?»* (варіанти відповідей за такими шкалами: а) дуже часто; б) часто; в) рідко; г) ніколи);

6) *«Яким чином Ви долаєте психоемоційний стрес, викликаний умовами професійної діяльності?»* (варіанти відповідей за такими шкалами: а) вживаю седативні препарати; б) для зняття емоційної напруги вживаю алкоголь; в) приймаю антидепресанти; г) вважаю, що не потребую зняття психоемоційної напруги (все мине саме по собі)).

Ці запитання в комплекті з опитувальником ризиків професійного здоров'я були адресовані вибірці респондентів. Зауважимо, що шкали опитувальника ризиків професійного здоров'я (див. *табл. 1*) досить тісно корелюють із наведеними вище суб'єктивними критеріями, а саме: усвідомленням власного внутрішнього динамічного гомеостазу, тобто ототожненням себе з образом професійно здорового цілого та усвідомленням ознак будь-якого стійкого порушення гомеостазу, тобто ідентифікації в собі індикаторів передхвороби. Такі критерії дозволяють аналізувати особливості суб'єктивної оцінки внутрішньої картини професійного здоров'я фахівця. Феномен *«внутрішня картина професійного здоров'я»* розуміємо як комплексне психічне утворення, що відображає уявлення фахівця про зміст, цінність, ознаки і методи підтримки професійного здоров'я, емоційні переживання в стані професійного здоров'я чи його погіршення, поведінкові стратегії збереження здоров'я в умовах професійної діяльності, професійне довголіття і максимальну тривалість життя [1]. Іншими словами, внутрішню картину професійного здоров'я ми розглядаємо як елемент професійної самосвідомості фахівця, що виявляється в усвідомленні цінності професійного здоров'я й активно-позитивному прагненні до його збереження, підтримки й розвитку.

У *табл. 1* представлено результати перевірки критеріальної валідності опитувальника методом рангової кореляції Спірмена за суб'єктивним критерієм.

Таблиця 1

Результати перевірки критеріальної валідності опитувальника «Ризики професійного здоров'я» методом рангової кореляції Спірмена за суб'єктивним критерієм

Суб'єктивні критерії	Шкали опитувальника ризиків професійного здоров'я (РПЗ)			
	I. Руйнівні комунікації	**II. Дестабілізуюча організація праці**	**III. Деструкції професійного самоствердження**	**IV. Демотиватори продуктивності праці**
«Якою мірою Ви втомлюєтеся фізично або розумово в кінці робочого дня, що не можете до початку наступного дня відпочити по-справжньому?»: а) дуже часто;	0,47**	0,91**	0,65**	-
б) часто;	-	-	0,44**	-
в) рідко;	-	-0,58**	-0,61*	-
г) ніколи	-	-	-	-0,67*
«Причиною погіршення фізичного та психоемоційного самопочуття (стани тривоги, нервозності або стресу) на робочому місці за останні 6 місяців для Вас стали…»: а) надмірне трудове навантаження;	-	0,73**	-	-
б) занадто висока відповідальність за кінцевий результат праці;	0,21**	0,28**	-	-
в) стан перевтоми й утоми;	-	-	0,31*	-
г) незадоволеність результатами роботи;	-	-	-	-
д) конфліктні ситуації;	0,54**	-	-	0,74*
е) ненормований робочий день	-	0,46*	-	-
«На психоемоційний стан в умовах професійної діяльності на Вас найбільше впливають…»: а) недостатня впевненість у собі;	0,36**	0,85*	-	-
б) тривалий і виражений стрес;	-	0,98**	0,45**	-
в) відчуття апатії, нічого не хочеться робити;	-0,37*	-	-	-
г) відсутність сили для того, щоб щось змінити	-	-	-	-
«Чи маєте Ви порушення сну через надмірне трудове навантаження або перезбудження тощо?»: а) так, ця проблема виникає у мене частіше одного разу на тиждень;	0,95*	0,29**	0,68*	-
б) так, ця проблема виникає у мене не менше одного разу на тиждень;	0,91**	-	-	-
в) ні, такої проблеми не маю	-	-0,25**	-	-
«Якою мірою до кінця робочого дня Ви	-	0,29*	-	-

відчуваєте біль у спині, головний біль, болі в області серця тощо?»				
«Яким чином Ви долаєте психоемоційний стрес, викликаний умовами професійної діяльності?»: а) вживаю седативні препарати;	0,41*	0,99**	-	-
б) для зняття емоційної напруги вживаю алкоголь;	-	-	-	0,25**
в) приймаю антидепресанти;	-	-	-	-
г) вважаю, що не потребую зняття психоемоційної напруги (все мине саме по собі)	-	-	-	-0,47*

Примітка. У табл. наведено коефіцієнти кореляції, значущі на рівні $p < 0,01$, $p < 0,05$ при відповідному обсязі вибірки

Наведені дані переконливо свідчать, що позитивні компоненти ризиків професійного здоров'я виявляють прямий, а негативні – зворотний взаємозв'язок із суб'єктивною оцінкою фахівцем власного професійного здоров'я. Така тенденція добре помітна у відповідях респондентів, зокрема, за першим суб'єктивним критерієм: «Якою мірою Ви втомлюєтеся фізично або розумово в кінці робочого дня, що не можете до початку наступного дня відпочити по-справжньому?». Так, у варіанті відповіді «дуже часто» маємо позитивні кореляції за трьома шкалами опитувальника («руйнівні комунікації», «дестабілізуюча організація професійної діяльності» та «деструкції професійного самоствердження»), тоді як варіанти відповідей «рідко» і «ніколи» фіксують двосторонні кореляційні взаємозв'язки зі знаком «–» за шкалами «дестабілізуюча організація професійної діяльності», «деструкції професійного самоствердження» і «демотиватори продуктивності праці» відповідно. Більш ґрунтовний аналіз кореляційних взаємозв'язків показав, що відповіді «дуже часто» і «часто» тісно позитивно корелюють із такими пунктами опитувальника як:

1) *шкала «руйнівні комунікації»*: F12 заздрість серед членів колективу (0,41**), F13 мобінг (нанесення моральної шкоди на робочому місці) (0,46**), F14 стиль керівництва (0,62*), F15 конфлікти у професійному середовищі (0,87*), F23 авторитарність, відсутність такту й витримки тощо (0,96**);

2) *шкала «дестабілізуюча організація професійної діяльності»*: F16 хронічна втома (0,96**), F17 виконання кількох завдань одразу (0,75**), F19 негативні умови праці (шум, голосові навантаження тощо) (0,36*), F26 професійна діяльність виснажує фізично (0,52**), F27 професійна діяльність виснажує морально (0,93**), F28 надмірне навантаження (0,42**);

3) *шкала «деструкції професійного самоствердження»*: F7 відчуття постійної нестачі часу і «острах не встигнути» (0,92**), F10 вибіркова концентрація на професійних невдачах і помилках (0,51*), F21 надто високі вимоги до себе або до інших (0,35**), F22 прискіпливість до себе або до інших (0,72**).

Водночас, негативні кореляції між відповідями «рідко» та «ніколи» і тими ж самим пунктами опитувальника ризиків професійного здоров'я швидше вказують, з одного боку, на недостатню усвідомленість досліджуваними можливих загроз, тобто неспроможність об'єктивно ідентифікувати індикатори передхвороби як провісників стану, що відхиляється у динамічному процесі здоров'я, з іншого, – це може бути просто небажання сприймати проблему ризиків професійного здоров'я як важливу не лише в професійному, а й у соціальному та психофізіологічному аспектах. Таку тенденцію у відповідях досліджуваних можна витлумачити, спираючись на матеріали емпіричних досліджень Є.Е. Крігер [4], Л.М. Мітіної [5], М.В. Сокольської [9], та ін. Здоров'я професіонала розглядається в особистісному аспекті як категорія, що дозволяє інтегрувати працездатність, ефективність, надійність і безпечність професійної діяльності, за умов наявності власних інструментальних засобів по нейтралізації професійних загроз. Таким засобом, у першу чергу, виступає психологічна грамотність фахівця стосовно власних здібностей, можливостей і ресурсів [9].

Водночас, професійне здоров'я вчителя не є відсутність конфліктів, фрустрацій, проблем та іншого – професійне здоров'я є складним багаторівневим утворенням, яке означає швидше зрілість, збереженість і активність механізмів особистісної саморегуляції, які забезпечують повноцінне професійне функціонування й готовність до дії в постійно змінюваному світі й у педагогічній дійсності [4]. Механізмом актуалізації сприйняття педагогом власного професійного здоров'я є усвідомлення ним фізичного рівня «Я», який стає відправною рискою для переходу на психічний і професійний рівні «Я». Порушення механізмів саморегуляції, деформація внутрішньої картини здоров'я стає пролонгованою причиною великої кількості соматичних і психосоматичних захворювань педагогів [4].

Переконливо узгоджуються з даними досліджень Л.М. Карамушки [3], А.О.Печеркіної [7] та ін. отримані кореляційні взаємозв'язки між окремими пунктами опитувальника ризиків професійного здоров'я та суб'єктивним критерієм, за допомогою якого вивчалися причини погіршення фізичного та психоемоційного самопочуття (стани тривоги, нервозності або стресу) на робочому місці за останні 6 місяців.

Проаналізуємо виявлені кореляції більш детально:

1) *суб'єктивний критерій «надмірне трудове навантаження»* тісно корелює з такими пунктами опитувальника: залежність від інших (0,68*), надмірно високі професійні стандарти (0,72**), постійне порівняння себе з іншими фахівцями за умов орієнтації на полюс найуспішніших (0,92*), конфлікти у професійному середовищі (0,75*), хронічна втома (0,32**), необхідність залишатися після роботи для виконання поточних завдань (0,38**), негативні умови праці (0,49**), надмірне навантаження (0,85**);

2) *суб'єктивний критерій «стан перевтоми й утоми»* корелює з такими пунктами опитувальника: відчуття постійної нестачі часу (0,42**), надто високі вимоги до себе або до інших (0,48**), прискіпливість до себе або з боку інших (0,72*);

3) *суб'єктивний критерій «конфліктні ситуації»* показав тісні кореляції з такими пунктами опитувальника: емоційне виснаження (відчуття байдужості, спустошеності, поступового відчуження від продуктивного спілкування) (0,98*), негативні стосунки з колегами, учнями тощо (0,44**), залежність від інших (0,81**), стиль керівництва (0,42**), конфлікти у професійному середовищі (0,99*), виконання кількох завдань одразу (0,82*), авторитарність, відсутність такту й витримки, самовпевненість, невиправдана ворожість серед членів колективу (0,76**).

Зіставлення отриманих результатів із матеріалами інших емпіричних досліджень (О.О. Анісімова, Т.В. Зайчикова, Л.М. Карамушка, Л.М. Мітіна, А.О. Печеркіна [3; 7]) дозволило в якості симптомів порушення професійного здоров'я вирізнити такі: негативний суб'єктивний статус, який проявляється через погіршення самопочуття, зниження професійної активності, підвищення артеріального тиску, зниження інтересу до інновацій, а також у нестабільності настрою, швидких переходах від гніву до стану апатії; наявність больового синдрому (в тому числі й психоемоційного – «болить душа»); зниження чи повна втрата працездатності, коли в учителя немає сил для виконання професійних обов'язків навіть на початку робочого дня; зменшення обсягу й рівня мобілізації функціональних резервів (швидка втомлюваність, зниження обсягу уваги, відмова від активних методів навчання, які вимагають великих витрат тощо); психологічне насилля в освітньому середовищі (самоствердження за рахунок інших), що виявляється у відкритій неприязні й постійній критиці учня; приниженні гідності, погрозах тощо [7].

Цікавими, на нашу думку, виявилися результати кореляційного аналізу між суб'єктивним критерієм **«**Яким чином Ви долаєте психоемоційний стрес, викликаний умовами професійної діяльності?» та показниками опитувальника ризиків професійного здоров'я. Так, позиція «вважаю, що не потребую зняття психоемоційної напруги (все мине само по собі)» тісно негативно корелює зі шкалою «Демотиватори продуктивності праці» (-0,47*). Водночас, ця ж позиція так само негативно корелює з окремими пунктами опитувальника, зокрема: почуття невпевненості, тривоги, острах опинитися непереконливим (-0,98*), мобінг (заподіяння моральної шкоди на робочому місці) (-0,85*), професійна діяльність виснажує морально (-0,84*), виконання кількох завдань одразу (-0,49**).

Висновки. Апробований опитувальник виявляє чисельні кореляційні зв'язки за суб'єктивним критерієм. Це вказує на те, що за його допомогою дійсно можна вивчати феноменологію ризиків професійного здоров'я фахівця. Тіснота зв'язків коливається від помірно слабких до дуже сильних із перевагою кореляцій вище за середню силу. Це зумовлено тим, що опитувальник є вузько спеціалізованим інструментом, що «охоплює» психологічну специфіку дослідження саме феномену «ризики професійного здоров'я». Він не має аналогів у вітчизняній та зарубіжній науці, не дублює окремі складові вже існуючих методик діагностики загального здоров'я особистості чи ставлення до здоров'я, а тому є придатним інструментом для дослідження низки складових професійного здоров'я фахівця.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в перевірці критеріальної валідності опитувальника РПЗ за об'єктивним критерієм.

Список використаних джерел

1. Дзюба Т.М. Вплив кризових станів на суб'єктивну оцінку внутрішньої картини професійного здоров'я особистості / Т.М. Дзюба // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2015. – Том Х. – Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. – Вип. 27. – С. 110–120.
2. Дзюба Т.М. Комплекс методик для діагностики професійного здоров'я вчителя / Т.М. Дзюба. – Полтава : ПНПУ імені В.Г. Короленка, 2015. – 59 с.
3. Карамушка Л.М. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова // Актуальні проблеми психології : Наукові записки Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2001. – Вип. 21.
4. Кригер Е.Э. Профессионально-психологические риски здоровья педагогов / Е.Э.Кригер // Мир науки, культуры, образования. – 2012. – № 3. – С. 20–23.
5. Митина Л.М. Профессиональная деятельность и здоровье педагога : учеб. пособ. / Л.М. Митина, Г.В. Митин, О.А. Анисимова / под ред. Л.М. Митиной. – М. : Академия, 2005. – 368 с.
6. Морозов С.М. Засоби контролю діагностичних якостей психологічних тестів : навч. посіб. / С.М. Морозов. – К. : ІСДО, 1994. – 68 с.
7. Печеркина А.А. Профессиональное здоровье учителя в условиях инновационных преобразований: определение и структура / А.А. Печеркина // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 5. – С. 13–17.
8. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2007. – 350 с.
9. Сокольская М.В. Личностное здоровье и профилактика профессиональных рисков / М.В. Сокольская // Психология здоровья: спорт, профилактика, образ жизни : сб. м-лов Всерос. науч.-практ. конф. – М., 2011. – С. 315–318.
10. Messick, S. Validity / S. Messick // Educational measurement / R. L. Linn (Ed.). – [3rd ed.]. – New York : Macmillan, 1989. – P. 13–103.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Dzyuba T.M. Vplyv kryzovykh staniv na sub"yektyvnu otsinku vnutrishn'oyi kartyny profesiynoho zdorov"ya osobystosti / T.M. Dzyuba // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka. – K. : DP «Informatsiyno-analitychne ahent·stvo», 2015. – Tom Kh. – Psykholohiya navchannya. Henetychna psykholohiya. Medychna psykholohiya. – Vyp. 27. – S. 110–120.
2. Dzyuba T.M. Kompleks metodyk dlya diahnostyky profesiynoho zdorov"ya vchytelya / T.M. Dzyuba. – Poltava : PNPU imeni V.H. Korolenka, 2015. – 59 s.
3. Karamushka L.M. Problema syndromu «profesiynoho vyhorannya» v pedahohichniy diyal'nosti v zarubizhniy ta vitchyznyaniy psykholohiyi / L.M. Karamushka, T.V. Zaychykova // Aktual'ni problemy psykholohiyi : Naukovi zapysky In-tu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K., 2001. – Vyp. 21.
4. Kriger E.Je. Professional'no-psihologicheskie riski zdorov'ja pedagogov / E.Je.Kriger // Mir nauki, kul'tury, obrazovanija. – 2012. – № 3. – C. 20–23.
5. Mitina L.M. Professional'naja dejatel'nost' i zdorov'e pedagoga : ucheb. posob. / L.M. Mitina, G.V. Mitin, O.A. Anisimova / pod red. L.M. Mitinoj. – M. : Akademija, 2005. – 368 s.
6. Morozov S.M. Zasoby kontrolyu diahnostychnykh yakostey psykholohichnykh testiv : navch. posib. / S.M. Morozov. – K. : ISDO, 1994. – 68 s.
7. Pecherkina A.A. Professional'noe zdorov'e uchitelja v uslovijah innovacionnyh preobrazovanij: opredelenie i struktura / A.A. Pecherkina // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. – 2011. – № 5. – S. 13–17.
8. Sidorenko E.V. Metody matematicheskoj obrabotki v psihologii / E.V. Sidorenko. – SPb. : Rech', 2007. – 350 s.
9. Sokol'skaja M.V. Lichnostnoe zdorov'e i profilaktika professional'nyh riskov / M.V. Sokol'skaja // Psihologija zdorov'ja: sport, profilaktika, obraz zhizni : sb. m-v Vseros. nauch.-prakt. konf. – M., 2011. – S. 315–318.

10. Messick, S. Validity / S. Messick // Educational measurement / R. L. Linn (Ed.). – [3rd ed.]. – New York : Macmillan, 1989. – P. 13–103.

Dzuba, T.M. Mathematical verification of occupational health risks research instrument criteria validity. *The author presents the results of the mathematical verification of criteria validity of the instrument designed by her to research occupational health risks by subjective criteria. Given the importance of the reliable psychodiagnostic instruments, the author emphasizes that the measuring instruments used for studying occupational health risks should be specific to a given profession and work settings. The article gives a detailed description of the sample and the inductive strategy-based questionnaire designing that involves factor analysis and other correlation-based statistical procedures. The author also analyzes the respondents' introspective self-reports in line with the questionnaire that were used as subjective validation criteria as well as the results of criteria verification of the questionnaire validity using the Spearman rank correlation by subjective criteria. The questionnaire under consideration has been shown to have numerous correlations by subjective criteria: the positive components of occupational health risks have direct whereas the negative components - inverse relationships with the respondents' subjective assessments of their own occupational health. These relationships range from moderately weak to very strong with those stronger than average prevailing. The article can be helpful for the researchers who specialize in the development, modification and testing of psychodiagnostic instruments.*

Keywords: *occupational health, occupational health risks, validity, criteria validity, subjective validity criteria*

Відомості про автора

Дзюба Тетяна Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка, м. Полтава, Україна.

Dzuba, Tetiana Mykhailivna, PhD, Assoc. Prof., dept of general, developmental and applied psychology, Poltava National Pedagogical University named after V.G. Korolenko, Poltava, Ukraine

E-mail: tatjanadzjuba@rambler.ru

Отримано 1 грудня 2016 р.
Рецензовано 8 грудня 2016 р.
Прийнято 15 грудня 2016 р.

УДК 159.9:005

Журавльов В.В.

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

Журавльов В.В. Аналіз психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону. *У статті проаналізовано сутність психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону. На основі аналізу та проведеного дослідження представлено: а) характеристики управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону; б) зміст психологічної готовності керівника до професійно-управлінської діяльності; в) програма та інструментарій психологічної готовності.*

Автором представлено рівні (високий, середній, низький) та методика оцінювання психологічної готовності керівного складу.

Ключові слова: *психологічна готовність, програма психологічної готовності, керівники органів охорони державного кордону.*

Журавлев В.В. Анализ психологической готовности к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы. *В статье осуществлен анализ сущности психологической готовности к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы. На основе анализа и проведенного исследования представлены: а) характеристики управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы; б) содержание психологической готовности руководителя к профессионально-управленческой деятельности; в) программа и инструментарий психологической готовности.*

Автором представлены уровни (высокий, средний, низкий) и методика оценивания психологической готовности руководящего состава.

Ключевые слова: *психологическая готовность, программа психологической готовности, руководители органов охраны государственной границы.*

Постановка проблеми. Проведений нами аналіз системи підготовки офіцерів до управлінської діяльності у Держприкордонслужбі в основному передбачає формування командирських навичок і умінь. В умовах зміни ціннісних орієнтацій, пріоритетів, що відбулися в українському суспільстві, така система підготовки вже не може розв'язати всі проблеми підготовки офіцерів до професійно-управлінської діяльності, а тому вимагає науково обґрунтованих корективів. На це вказують й інші вчені та практики [2].

Курс на вступ України до Європейського Союзу змушує по-новому розглядати проблему психологічної готовності керівного складу органів охорони державного кордону (ООДК) до професійно-управлінської діяльності. Оперативно-службова діяльність офіцера-прикордонника відбувається в умовах, які значно відрізняються від умов діяльності керівного складу Збройних Сил України та інших силових структур. Особливо слід відзначити вплив таких чинників, як постійний безпосередній контакт із потенційними порушниками державного кордону; велика самостійність і автономність органів охорони державного кордону; вплив ситуативних змін на функціонування ООДК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В основу аналізу проблеми підготовки до професійно-управлінської діяльності покладені наступні психологічні принципи та положення: про системний підхід до розуміння особистості (Б. Ананьєв, Г. Костюк, К. Платонов, Б. Ломов та ін.); про діяльнісний підхід до розвитку особистості (П. Гальперін, О. Леонтьєв, В. Давидов, Л. Карамушка, С. Максименко, М. Савчин та ін.); про готовність особистості до військової діяльності (В. Барко, О. Сафін, М. Томчук, С. Будник, В. Стасюк, О. Лозаренко та ін.); про особистісний підхід до тлумачення творчості про інтегративно-модульний підхід до формування готовності до творчої діяльності (А. Деркач, В. Роменець, Н. Яковлєва та ін.).

Мета дослідження: дослідити психологічну готовність до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. На основі аналізу літературних джерел [1; 4; 5; 6; 11] і проведення власної дослідницької роботи було виявлено, що специфіка управління ООДК полягає в тому, що вона:

1) є оперативною галуззю управління і пов'язана з вирішенням ситуативних завдань, що виникають під час охорони державного кордону;

2) спрямована на забезпечення високої оперативно-службової/бойової готовності персоналу підрозділів ООДК, техніки та озброєння в мирний і воєнний час;

3) характеризується наявністю системи єдиноначалля і регламентацією всіх сфер управлінської діяльності; необхідністю жорсткої економії часу; конкретністю планування діяльності персоналу; якісним моніторингом необхідного обсягу інформації про обстановку, завдання і шляхи їх реалізації;

4) відзначається високою відповідальністю керівного складу за результати організації та керівництва процесами охорони державного кордону;

5) характеризується готовністю діяти в умовах ситуативних змін.

Крім цього, офіцеру за своїми обов'язками і місцем у системі військового управління доводиться водночас бути об'єктом управління і виконувати роль його суб'єкта. Як підлеглий

він виконує рішення і накази старшого начальника; як начальник своїх підлеглих він постає в ролі керівника, організатора управлінського циклу, тобто в ролі суб'єкта управління. Як об'єкт управління, офіцер узагальнює інформацію, що надходить до нього, і забезпечує нею процес управління. З іншого боку, будучи керівником військового колективу, офіцер користується інформацією, що надходить від його підлеглих. На основі цього відпрацьовуються об'єктивні рішення [13]. Тому, досліджуючи процес формування психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності, ми основну увагу приділяємо пошуку психологічного потенціалу для побудови системи функціонування персоналу і організації в цілому. При цьому нам видається найбільш доцільний підхід В. Мерліна до ролі діяльності, яка полягає в тому, що в дійсності одне і те ж саме співвідношення об'єктивних умов і суб'єктивного стану детермінує діяльність не цілком однозначно, а лише з деякою зоною невизначеності [9]. Саме завдяки створенню організаційних змін виникає можливість для прояву індивідуального потенціалу керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності, а не завдяки *алгоритмізації поведінки і діяльності*.

У процесі емпіричного дослідження визначено характеристики психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності, що представлені в *табл.1*.

Нами було розроблену комплексну програму формування психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК з урахуванням низки вимог і положень:

1) враховано об'єктивну необхідність впровадження організаційно-психологічної підготовки до професійно-управлінської діяльності, що було передбачено в планах проведення менеджерських курсів для керівного складу Державної прикордонної служби України та в системі професійної підготовки в період 2011–2016 років);

2) організацію експерименту було поєднано із цілеспрямованою роботою фахівців (науково-педагогічний склад НАДПСУ, експертів Держприкордонслужби України), метою якої було надання освітніх послуг керівному складу ООДК і необхідних практичних рекомендацій;

3) у ході експериментальної роботи здійснювався постійний контроль за якістю проведення всіх передбачуваних заходів.

У змістовному плані комплексна програма формування психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності включала в себе:

– формування стійкої управлінської спрямованості;

– підвищення спеціальної управлінської креативності;

– формування і розвиток професійно значущих якостей особистості офіцера-керівника, що визначають його готовність до організаційно-психологічного вирішення завдань управлінської діяльності;

– підвищення методичної підготовленості керівників ООДК до формування психологічної готовності персоналу, креативного вирішення завдань управлінської діяльності на психологічних засадах;

– створення конструктивної атмосфери у навчальних/тренінгових групах.

Для виявлення початкового рівня сформованості професійної готовності до професійно-управлінської діяльності з офіцерами КГ і ЕГ було проведено анкетування «Який я керівник?». Крім цього, використовувались опитувальники: «Діагностика провідного стану «Я» в управлінському спілкуванні»; «Оцінка емпатійності військового керівника»; «Рефлексія керівника» та «Оцінка стилю управління військового керівника». А також ми використовувались метод аналізу документів, метод експертних оцінок, індивідуальні бесіди та спостереження за діяльністю офіцерів.

На основі проведеного дослідження та позиції вчених [3; 7; 8] представлено рівні сформованості психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності.

Таблиця 1

Характеристика психологічної готовності керівників органів охорони державного кордону до професійно-управлінської діяльності

Рівні	Базова методологічна платформа підготовки	Теоретична підготовленість	Методична підготовленість	Практична підготовленість
Професійно-ознайомлювальний	Окремі методологічні знання в основному про способи вивчення управлінської практики. Здійснюється накопичення необхідних матеріалів. Розпливчасте уявлення про цілі управлінської діяльності	Знання ідей, уявлень, законів і закономірностей принципів теорій управління без достатнього розуміння взаємозв'язку та взаємозалежності. Управлінська діяльність не має «характеру завдання». Мотиви діяльності набули професійного характеру	Знання основних принципів управлінської діяльності. Знайомі зі змістом, формами і методами управління	Володіння уміннями організаційного, конструктивного, комунікативного і дослідницького характеру
Професійно-дослідницький	Володіння достатньою мірою методологічними знаннями. Вивчення способів дослідження управлінської практики й уміння накопичувати емпіричний матеріал. Знайомство зі знанням про способи сходження від емпіричних даних до теоретичних узагальнень. Уміння перекладати теоретичні положення на рівень конкретних методичних розробок, з метою її творчого перетворення. Уявлення про цілі управлінської діяльності конкретизуються	Знання концепцій, понять, законів, закономірностей і принципів теорій управління. Уміння провести дослідження з опорою на теоретичні знання. Управлінська діяльність набуває «характеру завдання». Мотиви діяльності набувають професійно-креативного характеру	Рівень містить у собі компоненти, що характеризують професійно-ознайомлювальний рівень, і реконструює їх. Крім того, уміння осмислювати способи роботи керівників і свій власний; уміння здійснювати вибір раціональних методів і прийоми управлінської праці; на основі внесення організаційних змін у свою управлінську діяльність	Уміння організаторського, гностичного, конструктивного, комунікативного і дослідницького характеру, що у сукупності не складають системи в силу слабкого взаємозв'язку
Організаційно-професійний	Володіння методологічними знаннями. На основі самостійно проведених досліджень впровадження рекомендацій у практику з метою її творчого перетворення. Чіткі цілі управлінської діяльності	Концептуальний рівень знань, понять, законів, закономірностей і принципів загальної і часткової теорій управління в організації. Уміння трансформувати теоретичний потенціал керівника для визначення управлінських завдань. Мотиви діяльності професійно спрямовані	Рівень містить у собі компоненти, що характеризують два перших рівні, і реконструює їх. Крім того, припускає здатність конструювати нові прийоми і методи вирішення управлінських завдань	Уміння організаційного, гностичного, конструктивного, комунікативного і дослідницького характеру. Здійснювати реорганізацію управлінської діяльності на основі організаційних змін

Високий рівень сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності характеризується тим, що в діяльності керівників ООДК обов'язково розвинені такі компоненти: професійно-управлінська спрямованість на управлінську діяльність (керівник розуміє значущість управлінської діяльності та переконаний у необхідності її удосконалення і розвитку); має професійну й управлінську ерудицію, що дає можливість компетентно вирішувати оперативно-службові завдання; відзначається високим інтелектуальним розвитком; швидко орієнтується в обстановці, реагує на ситуативні зміни, управлінські завдання вирішує відповідно до обстановки; знає сутність процесу виконання поставлених завдань, його закономірності, використовує їх у роботі; в екстремальній обстановці зберігає самовладання і витримку, діє виважено і впевнено; у своїй управлінській діяльності не допускає деструктивних конфліктів, а в разі їх виникнення – конструктивно їх вирішує; має почуття відповідальності за прийняте управлінське рішення; при розподілі службових завдань справедливий, до підлеглих ставиться як до соратників, доброзичливо, при вирішенні спірних питань виявляє принциповість; здатний здійснювати сильний спонукальний вплив на людей без використання службової влади; виявляє ініціативу в інтересах виконання службового обов'язку, ніколи не зупиняється на досягнутому, завжди прагне до високого результату; прогнозує можливі зміни, може створити оптимальну морально-психологічну атмосферу в процесі вирішення завдань оперативно-службової та повсякденної діяльності; в управлінській діяльності правильно вибирає пріоритетні напрямки, має сформовані навички та вміння постановки завдань перед підлеглими, завжди використовує відповідно до мети управлінські методи, на основі ґрунтовного знання індивідуально-психологічних особливостей підлеглих уміло добирає виконавців, успішно мотивуючи і стимулюючи їх діяльність; завжди організовує дійовий контроль за діяльністю підлеглих, вносить корективи в їхню діяльність, ретельно слідкує за результатами виконання завдань; його діяльність в основному характеризується демократичним стилем керування із застосуванням, залежно від обставин, авторитарного стилю; має високий коефіцієнт розвитку управлінських якостей і здібностей та низьку конфліктність з орієнтацією на співпрацю.

Середній рівень сформованості психологічної готовності офіцера-керівника до професійно-управлінської діяльності характеризується наявністю позитивної мотивації щодо необхідності творчого вирішення завдань управлінської діяльності, але управлінська спрямованість нестійка, самооцінка досягнутого рівня не завжди об'єктивна, а, як правило, є дещо завищеною; у професійному вдосконаленні пасивний, має досить великий обсяг професійних та управлінських знань, які достатньою мірою не систематизовані, і, внаслідок цього, він не завжди застосовує їх на практиці; не завжди швидко і правильно орієнтується в обстановці та гнучко реагує на її зміни, не завжди може виділити головне під час розв'язання управлінських завдань; знає сутність процесу управління, але не використовує у своїй роботі його закономірності; в досягненні управлінських цілей не завжди виявляє твердість, рішучість та енергійність, в екстремальних умовах, як правило, зберігає самовладання, але недостатньо стабільний; в управлінській діяльності допускає конфлікти, які не завжди правильно розв'язує; в управлінській діяльності користується переважно адміністративними методами, не завжди достатньо ініціативний, прагнення до першості обмежене середніми результатами, в досягненні управлінських цілей намагається не ризикувати; морально-психологічний клімат його підрозділу нестійкий; не завжди використовує методи управління, що є адекватними меті, особовий склад знає поверхово, у зв'язку з чим під час добору і розстановки виконавців не завжди враховує їх індивідуально-психологічні особливості; виконавську діяльність підлеглих належно не мотивує і не стимулює, контроль здійснює безсистемно, не завжди вимогливий до виконавців, часто використовує дисциплінарні стягнення; його діяльність характеризується переважно демократичним стилем керування; він має середній коефіцієнт розвитку управлінських здібностей і якостей; у конфліктній ситуації дотримується тактик компромісу та пристосування.

Низький рівень характеризується тим, що управлінська спрямованість офіцера-керівника не сформована, він не визнає її значущість у професійній діяльності, самооцінка

завжди завищена; станом справ задоволений, бажання щось змінювати не виявляє; має низький рівень професійних й управлінських знань, що не дає можливості компетентно розв'язувати оперативно-службові завдання; його інтелектуальні якості розвинені слабко: в обстановці орієнтується повільно, на її зміни реагує негнучко, ясності мислення не має, часто плутається в деталях, управлінські завдання вирішує шаблонно; у досягненні поставлених управлінських цілей твердості, рішучості та енергійності не виявляє, емоційно нестійкий, в екстремальній обстановці може втратити самоконтроль; відповідальність за виконання доручених завдань прагне перекласти на інших, зводячи свою роль до передачі наказів зверху донизу; під час розподілу завдань і розв'язання спірних питань керується особистими симпатіями; не здатний до спонукального впливу на людей, не вдаючись до службової влади, ініціативи не виявляє, службовий ризик прагне звести до мінімуму; морально-психологічний рівень його підрозділу характеризується крайньою нестійкістю; у своїй управлінській діяльності вирішує незначні завдання, ніколи не пов'язує їх з перспективними цілями; методами управлінської діяльності не володіє; добір виконавців має випадковий характер, на проблеми їх мотивування та стимулювання не звертає уваги, контроль за діяльністю підлеглих не організовує, його вимогливість часто виражається через нестатутні відносини; його діяльність характеризується ліберальним стилем управління; такий офіцер має низький коефіцієнт управлінських здібностей та якостей; у конфліктній ситуації виявляє непродуктивні форми поведінки, зокрема уникнення чи суперництво.

Розроблені характеристики рівнів психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності у керівного складу дали можливість зробити їхню якісну оцінку. Однак велика кількість індивідуальних відмінностей потребує застосування кількісних методів вимірювання. Це дало можливість отримати інтегральну оцінку рівня сформованості професійної готовності до творчого вирішення завдань управлінської діяльності. В основу кількісного вираження ступеня сформованості розроблених ознак готовності до творчого вирішення управлінської діяльності було взято 5-ти бальну шкалу, де:

– 5 балів – ознака яскраво виражена, виявляється, як правило, постійно;
– 4 бали – ознака помітно виражена, але виявляється не завжди;
– 3 бали – ознака, в основному виражена, але виявляється обмежено та малоефективно;
– 2 бали – ознака виражена слабко, виявляється рідко і неефективно;
– 1 бал – ознака не виражена.

Відповідно до цього нами було розроблено спеціальну картку оцінки рівнів сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК *(табл. 2).*

Підрахунок середнього балу за всіма показниками здійснював експериментатор. Кількісне вираження індивідуального рівня сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК було розраховано за формулою:

$$К = \frac{\sum_{i=1}^{n} П_i}{n},$$

де: К – індивідуальний рівень сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК;

$П_i$ – середня оцінка за кожним критерієм;

n – кількість критеріїв.

На підставі середньої оцінки було визначено рівень сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК за допомогою шкали бажаності Харрінгтона [12], з урахуванням досвіду її використання у психолого-педагогічних дослідженнях:

високий рівень – 3,51 – 5,00;
середній рівень – 2, 50 – 3, 50;
низький рівень – 1,00 – 2,49.

Таблиця 2

КАРТКА
оцінки рівня психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону

Звання, прізвище, ім'я та по батькові слухача		
№ з/п	**Ознаки професійної готовності до управлінської діяльності**	**Оцінка**
1	Усвідомлення значущості ролі керівника в ООДК	5 4 3 2 1
2	Професійний інтерес до управлінської діяльності	5 4 3 2 1
3	Базові знання психологічних основ управління персоналом	5 4 3 2 1
4	Знання теорії військового управління	5 4 3 2 1
5	Знання методів управління в організації	5 4 3 2 1
6	Швидкість, ясність та гнучкість мислення	5 4 3 2 1
7	Розуміння того, що в роботі керівника головне – організація, діяльність персоналу, взаємодія підрозділів	5 4 3 2 1
8	Системне бачення компонентів управлінської діяльності, зв'язків між ними	5 4 3 2 1
9	Розуміння того, що творче вирішення завдань управлінської діяльності успішніше здійснюється у спільній діяльності	5 4 3 2 1
10	Володіння методикою вивчення стану процесу управлінської діяльності	5 4 3 2 1
11	Психологічна рівновага і рішучість при вирішенні управлінських завдань	5 4 3 2 1
Індивідуальні ознаки психологічної готовності до управлінської діяльності		
12	Уміння виявляти ініціативу	5 4 3 2 1
13	Здатність до розумного ризику	5 4 3 2 1
14	Уміння запобігати конфліктним ситуаціям, а у випадку їх виникнення – вирішувати	5 4 3 2 1
15	Знання документів, що регламентують управлінську діяльність керівного складу	5 4 3 2 1
16	Сформованість навичок і вмінь управлінської діяльності	5 4 3 2 1
17	Знання сутності колективної діяльності	5 4 3 2 1
18	Володіння прийомами організації оперативно-службової та повсякденної діяльності	5 4 3 2 1
19	Уміння створити умови для надання освітніх послуг для професійного росу потенціалу персоналу організації	5 4 3 2 1
20	Уміння долучити персонал до роботи в команді	5 4 3 2 1
Загальна сума балів		

З урахуванням порівняльного аналізу самооцінок та експертних оцінок рівня сформованості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності було встановлено, що зі зростанням рівня психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності їх самооцінка стає більш адекватною *(табл. 3)*.

Було виявлено зв'язок між рівнем психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК і відповідним стилем керівництва, при цьому було застосовано опитувальник Я. Подоляка «Оцінка стилю управління військового керівника» [10]. Аналіз результатів опитування показав, що офіцери, які мають високий рівень психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності, у своїй діяльності більшою мірою орієнтуються на демократичний стиль керівництва, але залежно від обставин вони іноді використовують і авторитарний стиль, керуючись при цьому своїм досвідом та інтуїцією. Офіцери з середнім рівнем готовності до творчого вирішення завдань управлінської діяльності в основному використовують демократичний (колегіальний) стиль, а з низьким – пасивний (лояльний) або авторитарний (директивний) стиль.

Таблиця 3

Зв'язок рівнів психологічної готовності керівників органів охорони державного кордону до професійно-управлінської діяльності зі ступенем самооцінки та стилів керівництва (у %)

Рівні психологічної готовності керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності	Самооцінка психологічної готовності			Стилі управління		
	завищена	занижена	адекватна	демократичний	ліберальний	авторитарний
Високий	9	15	76	65	5	30
Середній	28	24	48	52	19	29
Низький	60	14	26	21	31	48

Висновки. Психологічна готовність керівного складу ООДК дозволяє отримати «імунітет» для забезпечення ефективного функціонування організації. Слід зазначити, що рівні психологічної готовності (низький, середній, високий) керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності тісно пов'язані один з одним, і кожен попередній обумовлює наступний. Результати дослідження довели, що формування психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності відбувається поступово, від низького до середнього/високого рівнів готовності.

Перспективи подальших досліджень. Отримані результати дослідження свідчать про необхідність подальших емпіричних досліджень зокрема щодо визначення чинників конструктивного/деструктивного впливу на професійно-управлінську діяльність керівників органів охорони державного кордону.

Список використаних джерел

1. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.
2. Будник С. М. Деякі аспекти розвитку професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінській діяльності / С. М. Будник // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. – Серія № 12. Психологія : зб. наукових праць. – К. : НПУ імені М .П. Драгоманова, 2005. – № 6 (30). – Ч. ІІ. – С. 9–15.
3. Будник С. Визначення рівнів сформованості професійної готовності офіцерських кадрів до творчого вирішення завдань управлінської діяльності / С. Будник // Психологія і суспільство. – 2005. – № 3. – С. 124–129.
4. Військова психологія і педагогіка : підр. для військових вузів / Б. М. Олексієнко, Д. В. Іщенко, О. Д. Сафін. – Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 1998. – 562 с.
5. Дьомін А. І. Формування активності студентів у навчанні / А. І. Дьомін. – К. : Вища школа, 1998 р. – 340 с.
6. Іщенко Д. В. Педагогіка та психологія вищої військової школи / Д. В. Іщенко. – Хмельницький : Вид-во АПВУ, 1997. – 186 с.
7. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
8. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
9. Мерлин В. С. Управление разноуровневыми связями свойств интегральной индивидуальности / В. С. Мерлин // Тезисы докладов конференции Уральского отделения Общества психологов. − Пермь, 1978. – С. 59–61.
10. Подоляк Я. В. Личность и коллектив: Психология военного управления / Я. В. Подоляк. − М. : Воениздат, 1989. − 350 с.
11. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира : навч. посіб. / О. Д. Сафін. – Хмельницький : Вид-во Академії ПВУ, 1997. – 149 с.
12. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 350 с.
13. Ягупов В. В. Управлінські функції офіцера та їх педагогічний зміст / В. В. Ягупов // Вісник Академії Наук при Президенті України. – 2000. – № 2. – С. 307–310.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Barko V. I. Psykholohiya upravlinnya personalom orhaniv vnutrishnikh sprav (proaktyvnyy pidkhid) : monohrafiya / V. I. Barko. – K. : Nika-Tsentr, 2003. – 448 s.

2. Budnyk S. M. Deyaki aspekty rozvytku profesiynoyi hotovnosti ofitseriv-prykordonnykiv do tvorchoho vyrishennya zavdan' upravlins'kiy diyal'nosti / S. M. Budnyk // Naukovyy chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. – Seriya № 12. Psykholohiya : zb. naukovykh prats'. – K. : NPU imeni M. P. Drahomanova, 2005. – № 6 (30). – Ch. II. – S. 9–15.
3. Budnyk S. Vyznachennya rivniv sformovanosti profesiynoyi hotovnosti ofitsers'kykh kadriv do tvorchoho vyrishennya zavdan' upravlins'koyi diyal'nosti / S. Budnyk // Psykholohiya i suspil'stvo. – 2005. – № 3. – S. 124–129.
4. Viys'kova psykholohiya i pedahohika : pidr. dlya viys'kovykh vuziv / B. M. Oleksiyenko, D. V. Ishchenko, O. D. Safin. – Khmel'nyts'kyy : Vyd-vo Akademiyi PVU, 1998. – 562 s.
5. D'omin A. I. Formuvannya aktyvnosti studentiv u navchanni / A. I. D'omin. – K. : Vyshcha shkola, 1998 r. – 340 s.
6. Ishchenko D. V. Pedahohika ta psykholohiya vyshchoyi viys'kovoyi shkoly / D. V. Ishchenko. – Khmel'nyts'kyy : Vyd-vo APVU, 1997. – 186 s.
7. Karamushka L. M. Psykholohiya osvitn'oho menedzhmentu : navch. posib. / L. M. Karamushka. – K. : Lybid', 2004. – 424 s.
8. Karamushka L. M. Psykholohiya pidhotovky maybutnikh menedzheriv do upravlinnya zminamy v orhanizatsiyi : monohrafiya / L. M. Karamushka, M. V. Moskal'ov. – K.-L'viv : Spolom, 2011. – 216 s.
9. Merlin V. S. Upravlenie raznourovnevymi svjazjami svojstv integral'noj individual'nosti / V. S. Merlin // Tezisy dokladov konferencii Ural'skogo otdelenija Obshhestva psihologov. − Perm', 1978. – S. 59–61.
10. Podoljak Ja. V. Lichnost' i kollektiv: Psihologija voennogo upravlenija / Ja. V. Podoljak. − M. : Voenizdat, 1989. − 350 s.
11. Safin O. D. Psykholohiya upravlins'koyi diyal'nosti komandyra : nav¬ch. posib. / O. D. Safin. – Khmel'nyts'kyy : Vyd-vo Akademiyi PVU, 1997. – 149 s.
12. Sidorenko E. V. Metody matematicheskoj obrabotki v psihologii / E. V. Sidorenko. – SPb. : Social'no-psihologicheskij centr, 1996. – 350 s.
13. Yahupov V. V. Upravlins'ki funktsiyi ofitsera ta yikh pedahohichnyy zmist / V. V. Yahupov // Visnyk Akademiyi Nauk pry Prezydenti Ukrayiny. – 2000. –
№ 2. – S. 307–310.

Zhuravliov, V.V. Analysis of psychological readiness for professional and administrative activities of heads of State Border Guard Service bodies. *The article analyzes the content of psychological readiness for professional and administrative activities of heads of State Border Service bodies. Based on the analysis of the obtained research results the author presents and discusses: a) the characteristics of the administrative activities of heads of State Border Guard Service bodies; b) the content of State Border Guard Service body heads' psychological readiness for professional and administrative activities; c) a special psychological readiness training program and tools.*

The author analyzes the levels (high, medium, low) and methods of assessment of State Border Guard Service commanding officers' psychological readiness.

Based on the analysis of the results of the empirical investigation the author presents a comprehensive program of development of State Border Guard Service body heads' psychological readiness for professional and administrative activities.

In terms of its content the comprehensive program of development of State Border Guard Service body heads' psychological readiness for professional and administrative activities aims to develop the commanding officers' strong administrative attitudes, special administrative creativity, profession-critical personality traits, methodological skills based on psychological principles as well as to create a constructive atmosphere in the training groups.

The investigation results have shown that the psychological readiness for professional and administrative activities develops gradually, from low through medium to high levels.

Keywords: *psychological readiness, psychological readiness development program, heads of State Border Guard Service bodies.*

Відомості про автора

Журавльов Вадим Валентинович, кандидат психологічних наук, доцент, докторант Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, м. Хмельницький, Україна.

Zhuravliov, Vadym Valentynovych, PH.D. in psychology, associate professor, doctoral candidate of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytskyi, Khmelnitsky, Ukraine.

E-mail: zhuravliov067@ukr.net

Отримано 2 листопада 2016 р.
Рецензовано 15 листопада 2016 р.
Прийнято 16 листопада 2016 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Заіка І.В.

ЗВ'ЯЗОК СОЦІАЛЬНОЇ ФРУСТРОВАНОСТІОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ З ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ТА СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ ЧИННИКАМИ

Заіка І.В. Взаємозв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками. *У статті на основі емпіричного дослідження виявлено негативний статистично значущий зв'язок між показниками соціальної фрустрованості освітнього персоналу та організаційно-професійними («посада в організації», «освіта», «кваліфікація (звання)», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді») та соціально-демографічним чинником («вік»). Показано, що із підвищенням вираженості цих чинників рівень вираженості соціальної фрустрованості знижується. При цьому констатовано, що такий зв'язок простежується переважно щодо складових соціальної фрустрованості освітнього персоналу, які стосуються професійної сфери життєдіяльності, і значно менше щодо складових соціальної фрустрованості, які стосуються сфери міжособистісних стосунків та соціально-економічної сфери життєдіяльності освітнього персоналу.*

Ключові слова: *загальноосвітні навчальні заклади; освітній персонал; соціальна фрустрованість; організаційно-професійні чинники; соціально-демографічні чинники.*

Заика И.В. Взаимосвязь социальной фрустрированности образовательного персонала с организационно-профессиональными и социально-демографическими факторами. *В статье на основе эмпирического исследования выявлена отрицательная статистически значимая связь между показателями социальной фрустрированности образовательного персонала и организационно-профессиональным («должность в организации», «образование», «квалификация (звание)», «стаж трудовой деятельности», «стаж на должности») и социально-демографическими факторами («возраст»). Показано, что с повышением выраженности этих факторов уровень выраженности социальной фрустрированности снижается. При этом констатировано, что такая связь имеет отношение преимущественно к составляющим социальной фрустрированности образовательного персонала, касающихся профессиональной сферы жизнедеятельности, и значительно меньше к составляющим социальной фрустрированности, касающихся сферы межличностных отношений и социально-экономической сферы жизнедеятельности образовательного персонала.*

Ключевые слова: *общеобразовательные учебные заведения; образовательный персонал социальная фрустрированность; организационно-профессиональные факторы; социально-демографические факторы.*

Постановка проблеми. Зміни в житті українського суспільства спричинюють необхідність вивчення соціальної фрустрації та її впливу на освітній персонал загальноосвітніх організацій в умовах соціального напруження. Зниження впливу соціальної фрустрації залежить від багатьох чинників, суттєву роль серед яких можуть відігравати організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних джерел показує, що проблема соціальної напруженості знайшла певне відображення в роботах ряду вчених [1; 6; 7; 9; 10 та ін.], у яких розкрито сутність соціальної напруженості, її види та форми, причини виникнення, окреслено окремі умови та засоби її подолання.

Одним із наслідків соціальної напруженості є *соціальна фрустрованість*. У зарубіжній літературі поняття «фрустрація» зустрічається в численних теоріях, концепціях, гіпотезах, що стосуються проблем мотивації, емоцій, поведінки, діяльності індивіда [2; 4; 8 та ін.], однак цілісної теорії, що досліджує цей феномен, поки немає. При цьому соціально-психологічні аспекти фрустрації залишаються найменш вивченими.

Соціальна фрустрованість освітнього персоналу та чинники, зокрема, організаційно-професійні та соціально-демографічні, які впливають на її вираженість, раніше не виступали предметом спеціальних досліджень.

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено такі **завдання дослідження:**

1. Дослідити рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів.

2. Проаналізувати зв'язок між соціальною фрустрованістю освітнього персоналу та організаційно-професійними чинниками.

3. Проаналізувати зв'язок між соціальною фрустрованістю освітнього персоналу та соціально-демографічними чинниками.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для аналізу рівня вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу використовувалася *методика «Рівень соціальної фрустрованості» Л. Вассермана* [5]. Ця методика дає можливість визначити ступінь незадоволеності особистості соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності.

Нами було здійснено модифікацію цієї методики, яка полягала в тому, що 20 показників соціальної фрустрованості були об'єднані нами *в три основні групи* (за своїм змістом). Першу групу склали 7 показників соціальної фрустрованості, які стосуються незадоволеності професійною сферою життєдіяльності (своєю освітою, стосунками із колегами по роботі, стосунками із адміністрацією на роботі, стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності, змістом своєї роботи в цілому, умовами професійної діяльності, можливістю вибору місця роботи). До другої групи віднесено 4 показники соціальної фрустрованості, які стосуються незадоволеності сферою міжособистісних стосунків (стосунками із чоловіком (дружиною), стосунками із дітьми, стосунками із батьками, стосунками із друзями). І третю групу утворили 9 показників соціальної фрустрованості, які відображають незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності (станом суспільства (держави), матеріальним станом, житлово-побутовими умовами, сферою послуг і побутового обслуговування, сферою медичного обслуговування, проведенням дозвілля, можливістю проводити відпустку, статусом у суспільстві, своїм способом життя в цілому).

Для вивчення організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників використовувалася авторська анкета-паспортичка.

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Загальний обсяг вибірки склав 255 педагогічних працівників. У дослідженні взяли участь керівники загальноосвітніх навчальних закладів (7,5%) та педагогічні працівники (92,5%). 83,5% педагогічних працівників мали повне навантаження, і 16,5% – неповне навантаження. Щодо рівня освіти, то 96,5% опитуваних мали вищу освіти, і 3,5% респондентів мали неповну вищу освіту. Щодо загального стажу трудової діяльності педагогічні працівники розподілились таким чином: 5,5 % мають трудовий стаж до 5 років; 19,6% – від 5 до 14 років; 27,1% – від 15 до 24 років; 31,0% – від 25 до 34 років; 16,9% – від 35 до 44 років. Вибірка включала 10,2% осіб віком до 30 років, 24,7% опитаних 31–40 років, 32,9% –41–50 років та 32,2% опитаних – понад 50 років.

Дослідження виконано в рамках НДТ «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811).

Перший етап дослідження полягав у вивченні рівня вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів.

Аналіз результатів виявив достатньо високий рівень вираженості соціальної фрустрованості, тобто незадоволеність соціальними досягненнями в основних аспектах

життєдіяльності, про що йшла мова в нашій попередній статті [3]. Наприклад, незадоволеність станом у суспільстві зафіксована у 77,7% опитаних, матеріальним станом – у 58,0% та ін.

На ***другому етапі*** за допомогою кореляційного аналізу вивчався зв'язок між характеристиками соціальної фрустрованості освітнього персоналу і організаційно-професійними чинниками.

Проаналізуємо спочатку зв'язок між ***організаційно-професійними чинниками*** та рівнем вираженості складових соціальної фрустрованості. Зазначимо, що до організаційно-професійних чинників нами віднесено такі характеристики персоналу: посада в організації, освіта, кваліфікація (звання), навантаження в організації, стаж трудової діяльності, стаж на посаді.

Розглянемо, насамперед, зв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з такими організаційно-професійними чинниками, як «*посада на роботі», «освіта (рівень освіти)», «кваліфікація (знання)» (табл. 1).*

Таблиця 1

Зв'язок соціальної фрустрованості та посади в організації, освіти та кваліфікації (звання) освітнього персоналу

Складові соціальної фрустрованості	**Організаційно-професійні чинники**		
	Посада в організації	Освіта	Кваліфікація (звання)
Незадоволеність професійною сферою життєдіяльності:			
Своєю освітою	-0,050	***-0,242*** **	***-0,205*** **
Стосунками із колегами по роботі	-0,050	0,013	-0,081
Стосунками із адміністрацією на роботі	-0,063	-0,110	-0,058
Стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності	-0,074	-0,107	***-0,183*** **
Змістом своєї роботи в цілому	***-0,168*** **	-0,098	-0,104
Умовами професійної діяльності	***-0,159*** *	***-0,160*** *	***-0,229****
Можливістю вибору місця роботи	-0,115	***-0,157*** *	-0,118
Незадоволеність сферою міжособистісни стосунків:			
Стосунками з чоловіком (дружиною)	-0,005	***-0,129****	***-0,163*****
Стосунками із дітьми	-0,020	***-0,140****	-0,038
Стосунками із батьками	-0,062	-0,070	-0,031
Стосунками із друзями	-0,002	-0,054	-0,010
Незадоволеність соціально-економічно сферою життєдіяльності:			
Станом суспільства (держави)	***-0,158****	-0,053	-0,077
Матеріальним станом	***-0,249*****	0,090	-0,017
Житлово-побутовими умовами	***-0,183*****	0,059	***-0,178*****
Сферою послуг і побутового обслуговуванн	***-0,161*****	-0,057	-0,085
Сферою медичного обслуговування	***-0,166*****	-0,006	0,037
Проведенням дозвілля	***-0,133****	0,011	-0,009
Можливістю проводити відпустку	-0,075	0,034	-0,002
Статусом у суспільстві	***-0,141*** *	0,042	-0,080
Своїм способом життя в цілому	-0,069	-0,064	-0,106

**p<0,01; *p<0,05

У процесі дослідження *виявлено негативний* статистично значущий зв'язок з таким організаційно-професійним чинником, як *«посада на роботі»,* та 9 складовими соціальної фрустрованості, які стосуються незадоволеності: змістом своєї роботи в цілому (r_s=0,168; p<0,01); умовами професійної діяльності (r_s=-0,159; p<0,05); станом суспільства (держави) (r_s=-0,158; p<0,05); матеріальний станом (r_s=-0,249; p<0,01); житлово-побутовими умовами (r_s=-0,183; p<0,01); сферою послуг і побутового обслуговування (r_s=-0,161; p<0,01); сферою медичного обслуговування (r_s=-0,166; p<0,01); проведенням дозвілля ($r_{s=}$ -0,133; p<0,05); статусом у суспільстві ($r_{s=}$ -0,141; p<0,05). Це означає, що в міру підвищення посади в організації (від педагогічного працівника до керівника загальноосвітнього навчального закладу) рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів знижується, і особливо це стосується соціально-економічної сфери життєдіяльності.

Також констатовано *негативний* статистично значущий зв'язок з таким організаційно-професійним чинником, як *«освіта (рівень освіти)»,* та 5 складовими соціальної фрустрованості освітнього персоналу, які стосуються незадоволеності: своєю освітою (r_s =-0,242; p<0,01); умовами професійної діяльності ($r_{s=}$ -0,160; p<0,05); можливістю вибору місця роботи ($r_{s=}$ -0,157; p<0,05); стосунками із чоловіком (дружиною) ($r_{s=}$-0,129; p<0,05); стосунками із дітьми ($r_{s=}$-0,140; p<0,05). Це свідчить про те, що в міру підвищення рівня освіти (від загальної до вищої) рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів знижується, і це, насамперед, стосується професійної сфери життєдіяльності.

Дуже схожа ситуація спостерігається і стосовно такого чинника, як *«кваліфікація (звання)»*. Виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок з цим чинником і 5 складовими соціальної фрустрованості, які стосуються незадоволеності: своєю освітою (r_s =-0,205; p<0,01); стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності (r_s=-0,183; p<0,01); умовами професійної діяльності ($r_{s=}$ -0,229; p<0,05); стосунками із чоловіком (дружиною) ($r_{s=}$-0,163; p<0,01); житлово-побутовими умовами (r_s=-0,178; p<0,01). Це означає, що з підвищенням рівня кваліфікації (від спеціаліста до методиста) рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів знижується.

Далі проаналізуємо зв'язок між соціальною фрустрованістю освітнього персоналу і такими організаційно-професійними чинниками, як *«навантаження в організації», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді» (табл. 2).*

Як свідчать отримані дані, виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок між таким чинником, як *«стаж трудової діяльності»,* та 7 показниками соціальної фрустрованості освітнього персоналу, які стосуються незадоволеності: своєю освітою (r_s=-0,182; p<0,01); стосунками із колегами по роботі (r_s=-0,191; p<0,01); стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності (r_s=-0,157; p<0,05); умовами професійної діяльності (r_s=-0,172; p<0,01); стосунками із чоловіком (дружиною) (r_s=-0,151; p<0,05); житлово-побутовим умовами (r_s=-0,263; p<0,01); статусом у суспільстві (r_s=-0,168; p<0,01). Це означає, що чим більше стаж трудової діяльності в організації, тим рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів знижується, і, в першу чергу, це стосується професійної сфери життєдіяльності.

Стосовно такого чинника, як *«стаж на посаді»,* то тут констатовано *негативний* статистично значущий зв'язок між цим чинником і 5 показниками соціальної фрустрованості освітнього персоналу, які стосуються незадоволеності: своєю освітою (r_s=-0,202; p<0,01); стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності (r_s=-0,167; p<0,01); стосунками із чоловіком (дружиною) (r_s=-0,149; p<0,05); житлово-побутовими умовами (r_s=-0,168; p<0,01). Це означає, що чим більше стаж на посаді в організації, тим рівень вираженості зазначених складових соціальної фрустрованості знижується.

Таблиця 2

Зв'язок соціальної фрустрованості з навантаженням в організації, стажем трудової діяльності, стажем на посаді освітнього персоналу

Складові соціальної фрустрованості	**Організаційно-професійні чинники**		
	Навантажен-ня організації	Стаж трудової діяльності	Стаж на посаді
Незадоволеність професійною сферою життєдіяльності:			
Своєю освітою	-0,021	***-0,182*** **	***-0,202*** **
Стосунками із колегами по роботі	-0,018	***-0,191*** **	-0,102
Стосунками із адміністрацією на роботі	0,050	-0,092	-0,023
Стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності	-0,122	***-0,157*** *	***-0,167*** **
Змістом своєї роботи в цілому	***-0,127*** *	-0,098	-0,104
Умовами професійної діяльності	0,063	***-0,172*** **	-0,073
Можливістю вибору місця роботи	0,041	0,020	0,086
Незадоволеність сферою міжособистісних стосунків:			
Стосунками із чоловіком (дружиною)	0,006	***-0,151****	***-0,149****
Стосунками із дітьми	-0,058	-0,054	0,018
Стосунками із батьками	-0,029	-0,042	-0,048
Стосунками із друзями	0,065	-0,021	0,001
Незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності:			
Станом суспільства (держави)	0,040	-0,037	-0,021
Матеріальним станом	-0,050	-0,122	-0,036
Житлово-побутовими умовами	-0,104	***-0,263*****	***-0,168*****
Сферою послуг і побутового обслуговування	0,050	-0,086	-0,028
Сферою медичного обслуговування	0,035	0,098	0,105
Проведенням дозвілля	-0,047	0,091	0,115
Можливістю проводити відпустку	-0,038	0,081	0,089
Статусом у суспільстві	0,043	***-0,168*****	-0,105
Своїм способом життя в цілому	-0,028	-0,061	-0,063

**p<0,01; *p<0,05

І щодо такого чинника, як «*навантаження персоналу в організації*», то тут констатовано статистично *негативний* статистично значущий зв'язок між цим чинником і лише 1 складовою соціальної фруструваності освітнього персоналу: змістом своєї роботи в цілому (r_s=0,127; p<0,05).

Таким чином, можна зробити *висновок,* що соціально-професійні чинники мають достатньо виражений негативний статистично значущий зв'язок із складовими соціальної фрустрованості освітнього персоналу. Перше та друге місце за цим показником займає такий чинник, як «посада на роботі» (зв'язок із 9 складовими соціальної фрустрованості) та «стаж трудової діяльності» (зв'язок із 7 показниками соціальної фрустрованості). Третє, четверте і п'яте місця місце займають «освіта (рівень освіти)», «кваліфікація (знання)», «стаж на посаді» (зв'язок кожного із чинників із 5 складовими соціальної фрустрованості). І останнє місце

займає «навантаження персоналу в організації» (зв'язок лише із 1 складовою соціальної фрустрованості). При цьому слід зазначити, що найбільш виражені негативні статистично значущі зв'язки простежуються в професійній та соціально-економічній сферах життєдіяльності, що означає, що підвищення рівня вираженості даних чинників знижує вираженість складових соціальної фрустрованості в даних сферах життєдіяльності.

Отже, врахування впливу організаційно-професійних чинників освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів *може сприяти зниженню соціальної фрустрованості освітнього персоналу.* Особливої уваги з боку керівництва загальноосвітніх навчальних закладів та психологів у плані профілактики соціальної фрустрованості потребують «рядові» працівники, з меншим стажем трудової діяльності, меншим стажем на посаді та з нижчим рівнем кваліфікації.

На ***третьому етапі*** вивчався зв'язок між характеристиками соціальної фрустрованості освітнього персоналу та соціально-демографічними чинниками. Зазначимо, що до соціально-демографічних чинників було віднесено вік і стать персоналу.

У процесі дослідження встановлено *негативний* статистично значущий зв'язок показників соціальної фрустрованості з *віком* педагогічних працівників *(табл. 3).*

Таблиця 3

Зв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу із соціально-демографічними чинниками

Складові соціальної фрустрованості	**Соціально-демографічні чинники**	
	Вік	Стать
Незадоволеність професійною сферою життєдіяльності:		
Своєю освітою	***-0,139****	0,043
Стосунками із колегами по роботі	***-0,179*****	-0,015
Стосунками із адміністрацією на роботі	-0,061	-0,045
Стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності	***-0,131****	0,049
Змістом своєї роботи в цілому	-0,089	0,095
Умовами професійної діяльності	***-0,165*****	-0,058
Можливістю вибору місця роботи	0,019	0,084
Незадоволеність сферою міжособистісних стосунків:		
Стосунками із чоловіком (дружиною)	***-0,152****	0,071
Стосунками із дітьми	-0,019	0,081
Стосунками із батьками	-0,043	0,086
Стосунками із друзями	-0,009	0,038
Незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності:		
Станом суспільства (держави)	-0,016	0,043
Матеріальним станом	-0,109	-0,024
Житлово-побутовими умовами	***-0,222*****	-0,050
Сферою послуг і побутового обслуговування	-0,060	-0,033
Сферою медичного обслуговування	0,084	0,065
Проведенням дозвілля	0,088	0,004
Можливістю проводити відпустку	0,072	0,076
Статусом у суспільстві	***-0,123****	0,005
Своїм способом життя в цілому	-0,061	0,024

**p<0,01; *p<0,05

Так, виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок такого чинника, як *«вік»,* із 7 складовими соціальної фрустрованості, які стосуються незадоволеності: своєю освітою(r_s=-0,139; p<0,05); стосунками із колегами по роботі (r_s=-0,179; p<0,01); стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності(r_s=-0,131; p<0,05); умовами професійної діяльності (r_s=-0,165; p<0,01); стосунками із чоловіком (дружиною) (r_s=-0,152; p<0,05); житлово-побутовими умовами (r_s=-0,222; p<0,01); статусом у суспільстві (r_s=-0,123; p<0,05). Сутність виявлених зв'язків полягає в тому, що із віком рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу знижується. При цьому слід зазначити, що найбільш це стосується професійної сфери освітнього персоналу.

Стосовно такого чинника, як *«стать»,* то тут статистично значущих зв'язків не виявлено за жодною із складових соціальної фрустрованості.

Отже, врахування віку освітнього персоналу може сприяти зниженню соціальної фрустрованості освітнього персоналу у професійній сфері. Особливої уваги при цьому потребують молоді працівники.

Висновки. У результаті проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Такі організаційно-професійні чинники, як «посада в організації», «освіта (рівень освіти)», «кваліфікація (знання)», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді», та соціально-демографічний чинник «вік», мають негативний статистично значущий зв'язок із рівнем вираженості соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій: чим вище рівень вираженості цих чинників, тим нижчою є вираженість показників соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій.

2. Виявлений зв'язок стосується, насамперед, професійної сфери життєдіяльності освітнього персоналу, частково соціально-економічної сфери і сфери міжособистісних стосунків.

3. Врахування виявлених закономірностей є доцільним з метою профілактики соціальної фрустрованості персоналу.

До **перспектив подальшого дослідження** належить вивчення зв'язку між соціальною фрустрованістю освітнього персоналу у професійній сфері життєдіяльності та соціально-психологічним кліматом у колективі, відданістю освітнього персоналу організації та ін.

Список використаних джерел

1. Бородкин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородкин, Н.П. Володина // Мир России. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
2. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. – М. : МГУ, 1984. – 240 с.
3. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заіка // Організаційна психологія. Економічна психологія [за наук. редаг. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 82–91.
4. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 512 с.
5. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых.– М. : Эксмо, 2009. – 102 с.
6. Рукавишников В.О. Социальная напряженность / В.О. Рукавишников // Диалог. – 1990. – № 8. – С. 6–11.
7. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модельнеобхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.
8. Фрустрация: Понятие и диагностика : учеб.-метод. пособие / [сост. Л.И. Дементий]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.
9. Чернобай П.Ф. Социальная напряженность / П.Ф.Чернобай // Социс. – 1992. – № 7.– С. 94−98.
10. Чернявська О.В. Становлення громадянського суспільства як чинник соціальної напруженості в Україні / О.В. Чернявська // Вісник Харківського університету. – №456. – Серія: Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених м. Харкова. – Харків, 2000. – Ч. 1. – С. 9–12.
11. Barker, R. Frustration and regression: an experiment with young children. Studies in topological and vector psychology / R. Barker,T. Dembo, K. Lewin // V. II, Univ. Iowa Stud, Child Welf., 1941, 18, №1, p. 1–314.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Borodkin F.M. Social'naja naprjazhennost' i agressija / F.M. Borodkin, N.P. Volodina // Mir Rossii. – 1997. – № 4. – S. 107–150.
2. Vasiljuk F.E. Psihologija perezhivanija. Analiz preodolenija kriticheskih situacij / F.E. Vasiljuk. – M. : MGU, 1984. – 240 s.
3. Karamushka L.M. Cotsial'na frustrovanist' osvitn'oho personalu: zvyazok iz typamy orhanizatsiynoyi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya [za nauk. redah. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 82–91.
4. Majers D. Social'naja psihologija / D. Majers. – SPb. : Prajm-Evroznak, 2002. – 512 s.
5. Malkina-Pyh I.G. Psihosomatika: Spravochnik prakticheskogo psihologa / I.G. Malkina-Pyh.– M. : Jeksmo, 2009. – 102 s.
6. Rukavishnikov V.O. Social'naja naprjazhennost' / V.O. Rukavishnikov // Dialog. – 1990. – № 8. – S. 6–11.
7. Slyusarevs'kyy M. Sotsial'na napruzhenist': teoretychna model'neobkhidnykh i dostatnikh pokaznykiv / M. Slyusarevs'kyy // Naukovi studiyi iz sotsial'noyi ta politychnoyi psykholohiyi. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
8. Frustracija: Ponjatie i diagnostika : ucheb.-metod. posobie / [sost. L.I. Dementij]. – Omsk : Izd-vo OmGU, 2004. – 68 s.
9. Chernobaj P.F. Social'naja naprjazhennost' / P.F. Chernobaj // Socis. – 1992. – № 7. – S. 94−98.
10. Chernyavs'ka O.V. Stanovlennya hromadyans'koho suspil'stva yak chynnyk sotsial'noyi napruzhenosti v Ukrayini / O.V. Chernyavs'ka // Visnyk Kharkivs'koho universytetu. – №456. – Seriya: Aktual'ni problemy suchasnoyi nauky v doslidzhennyakh molodykh vchenykh m. Kharkova. – Kharkiv, 2000. – Ch. 1. – S. 9–12.
11. Barker, R. Frustration and regression: an experiment with young children. Studies in topological and vector psychology / R. Barker,T. Dembo, K. Lewin // V. II, Univ. Iowa Stud, Child Welf., 1941, 18, №1, p. 1–314.

Zaika, I.V. The relationship between teaching staff's social frustration and organizational-professional and socio-demographic characteristics. *The empirical investigation found a statistically significant negative relationship between the teaching staff's social frustration and organizational-professional (position in the organization, type of education, qualifications (rank), overall work experience, tenure) and socio-demographic (age) characteristics: social frustration decreased as these factors' value increased. It's noteworthy that this relationship was stronger with the teaching staff's social frustration components related to staff's professional activities than with the social frustration components related to staff's interpersonal relations and socio-economic aspects of life.*

The author concluded that consideration of the secondary school teaching staff' organizational and professional characteristics could help reduce staff's social frustration. Special attention from the secondary school management and psychologists in terms of frustration prevention should be given to the rank and file staff who have short overall work experience, short tenure and low qualifications.

Keywords: *secondary educational institutions; teaching staff; social frustration; organizational-professional characteristics; social-demographic characteristics.*

Відомості про авторf

Заіка Інна В'ячеславівна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zaika, Inna Vyatcheslavivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: inna.zaika.75@mail.ru

Отримано 10 листопада 2016 р.
Рецензовано 17 листопада 2016 р.
Прийнято 24 листопада 2016 р.

УДК 159. 922–336.67:37

Зубіашвілі І.К.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОНЕТАРНОЇ КУЛЬТУРИ СТАРШОКЛАСНИКІВ

Зубіашвілі І.К. Дослідження психологічних особливостей монетарної культури старшокласників. *У статті аналізуються результати емпіричного дослідження психологічних особливостей монетарної культури старшокласників, розглядаються різні типи ставлення до грошей; підкреслюється соціально-психологічна роль грошей у контексті становлення монетарної культури особистості. З метою аналізу впливу системних особливостей ставлення до грошей на монетарну культуру старшокласників проведено емпіричне дослідження особливостей їхньої психолого-економічної адаптивності як показника монетарної культури. На підставі кореляції виокремлених особливостей ставлення до грошей з «профілями» соціальної адаптивності виявлено рівні монетарної культури старшокласників.*

Ключові слова: *культура, монетарна культура, гроші, ставлення до грошей, старшокласники, психолого-економічна адаптація.*

Зубиашвили И.К. Исследование психологических особенностей монетарной культуры старшеклассников. *В статье анализируются результаты эмпирического исследования психологических особенностей монетарной культуры старшеклассников, рассматриваются разные типы отношения к деньгам; подчеркивается социально-психологическая роль денег в становлении монетарной культуры личности. С целью анализа влияния системных особенностей отношения к деньгам на монетарную культуру старшеклассников проведено эмпирическое исследование особенностей их психолого-экономической адаптивности как показателя монетарной культуры. На основе корреляции выделенных особенностей отношения к деньгам с «профилями» социальной адаптивности выявлены уровни монетарной культуры старшеклассников.*

Ключевые слова: *культура, монетарная культура, деньги, отношение к деньгам, старшеклассники, психолого-экономическая адаптация.*

Постановка проблеми. У зв’язку із соціально-економічними змінами в сучасному суспільстві, ринковими відносинами, які визначають цікавість до опанування основами сучасних економічних знань, виникла об’єктивна потреба у формуванні монетарної культури учнівської молоді. Трансформації соціально-економічних відносин в українському суспільстві характеризуються не лише формуванням нових відносин власності, але й змінами в галузі ціннісних уявлень стосовно ролі грошей у життєдіяльності як окремих індивідів, так і соціальних груп. У сучасному суспільстві гроші виконують не лише економічні, але й соціальні та культурні функції, впливають на всі форми соціальної поведінки. Гроші впливають на формування моральних цінностей, перевтілюючись у мотиватор активної соціально-економічної діяльності, і є системостворюючим чинником монетарної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концептуальні основи вивчення монетарної культури представлені в працях російських та вітчизняних дослідників: філософів (О. Арнольдов, С. Анісімов, М. Бахтін, А. Здравомислов, Л. Коган, О. Улєдов); економістів (Л. Абалкін, О. Лівшиц, Б. Райзберг); педагогів (А. Абрамова, А. Аменд, М. Владика, І. Сасова); психологів (В. Ананьєв, О. Дейнека, І. Кон, О. Кітов, А. Купрейченко, В. Москаленко, О. Петровський).

Метою цього дослідження є вивчення особливостей монетарної культури у зв’язку зі специфікою ставлення старшокласників до грошей.

Завдання дослідження:

1. Виявити групи старшокласників за типом ставлення до грошей.
2. Визначити рівні монетарної культури старшокласників.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Методологією емпіричного дослідження є інтеріндивідна парадигма, яка передбачає становлення монетарної культури індивіда як члена групи [3-5]. Ставлення до грошей як компонент монетарних репрезентацій, згідно з С. Московічі [2], народжується у повсякденному житті в ході міжособистісної комунікації. Суб'єктом монетарних репрезентацій є соціальна група, яка конструює їх. Індивід ідентифікує себе з групою.

Дослідження проводилося в середніх навчальних закладах м. Києва та м. Білої Церкви. У загальну вибірку ввійшли 162 учні 10-х і 11-х класів, з яких – 78 дівчат і 84 юнаків. Дослідження проводилось в гімназії №59 ім. М. О. Бойченка м. Києва та ЗОШ №16 ім. О. М. Кириленка м. Білої Церкви.

Для здійснення емпіричного дослідження було розроблено програму, яка включає наступні методики.

1. Опитувальник «Ставлення до грошей» (А. Фернама, модифікація М. Семенова) [7].
2. «Методика виміру соціальної адаптивності» (О. Посипанова) [6].

Опитувальник «Ставлення до грошей» (А. Фернама), який ми використовуємо в модифікації М. Семенова, дозволив виявити групи старшокласників за типом ставлення до грошей.

У результаті факторного аналізу було виокремлено 5 груп *(рис. 1),* в яких переважають наступні типи ставлення старшокласників до грошей: «Монетарна тривожність», «Гроші – можливості», «Планування», «Заробіток» та «Гроші – зло».

Найвагомішим є фактор, який отримав назву «Монетарна тривожність» **F1.** Він пояснює 30% дисперсії. Цей фактор містить 31 твердження, серед яких найбільше факторне навантаження мають твердження стосовно роздумів та тривоги з приводу свого фінансового становища (0,64). Монетарну тривожність можна пояснити тим, що трансформація економічного середовища, відчуття економічної нестабільності, фінансове розшарування суспільства викликають у свідомості підлітків суперечності, які й спричиняють тривогу. Це явище в соціальній психології називають «когнітивним дисонансом». Монетарна тривожність пов'язана також із недовірою до фінансового ринку.

Другий фактор **F2**, що пояснює 15% дисперсії, містить 14 тверджень. Цей фактор отримав назву «Гроші – можливості». Він об'єднує ознаки, які вказують на гроші як на засіб влади та засіб керування людьми (0,58), як на еквівалент інтелекту та гідності людини (0,4).

Третій фактор **F3** (пояснює 12% дисперсії) містить 12 тверджень. Цей фактор отримав назву «Планування». Його складають твердження стосовно економії (0,59), обізнаності про своє фінансове становище (0,56), зберігання грошей (0,41). Цей фактор демонструє схильність старшокласників до заощадження грошей, до контролю витрат.

Четвертий фактор **F4** (пояснює 11% дисперсії) містить 10 тверджень. Цей фактор отримав назву «Заробіток».

П'ятий фактор **F5** містить 10 тверджень та пояснює 10% дисперсії. Він отримав назву «Гроші – зло». Найбільші значення за цим фактором отримали твердження, які демонструють негативне ставлення до грошей (0,51) та до багатих людей (0,49).

Виявлена нами п'ятифакторна структура ставлення школярів до грошей дозволяє зробити висновок, що вона є диференційованою. Ставлення до грошей у повсякденній свідомості досягло певного рівня когнітивної складності.

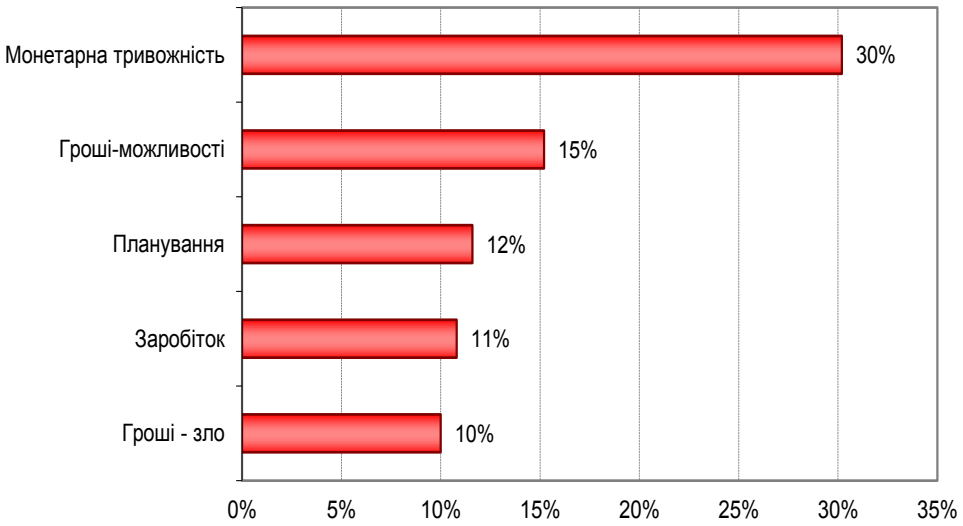

Рис. 1. **Найбільш вагомі фактори ставлення до грошей за всією вибіркою (дисперсія)**

Розглянемо, як на ставлення до грошей впливає адміністративно-територіальний чинник. Як показано на *рис. 2,* в результаті факторного аналізу відповідей старшокласників м. Києва нами було виокремлено також 5 незалежних компонент.

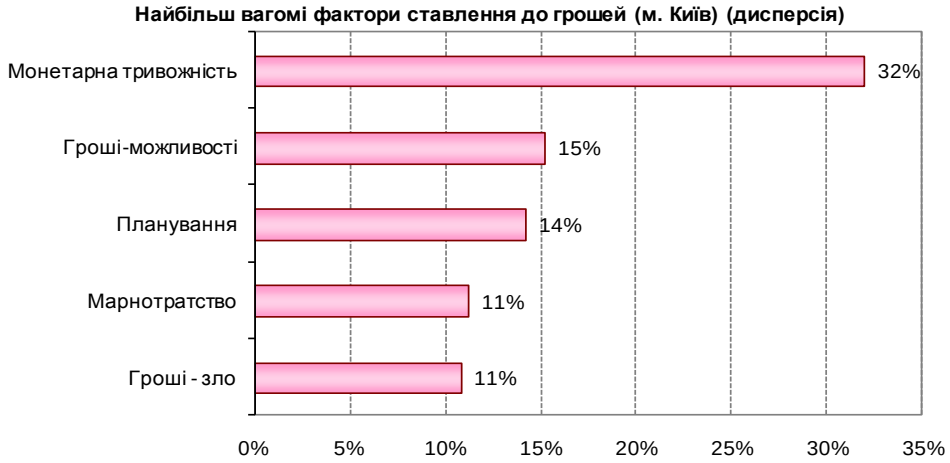

Рис. 2. **Найбільш вагомі фактори ставлення до грошей (м. Київ) (дисперсія)**

Найбільш вагомим, як і за всією вибіркою, є фактор «Монетарна тривожність» **F1,** дисперсія 32%. Він містить 21 твердження, серед яких найбільше факторне навантаження мають твердження стосовно хвилювання про своє фінансове становище (0,77), негативних емоцій, пов'язаних із власним фінансовим становищем (0,65).

Порівнюючи фактори, отримані за всією вибіркою та за вибіркою м. Києва можна визначити відмінності в отриманих факторах. У київській вибірці відсутній фактор «Заробіток», замість нього ми отримали фактор «Марнотратство» (F4). Отримані дані за цим фактором демонструють легке ставлення до грошей у досліджуваних. Схильність українських старшокласників до марнотратства можна пов'язати з інфляцією. Також легке ставлення до грошей пояснюється й посиленим тиском реклами, яка вдосконалює засоби впливу на людину «в обхід» свідомості, стимулює появу нових потреб.

Як це видно з *рис. 3,* в результаті факторного аналізу відповідей білоцерківських старшокласників було виділено знову ж таки 5 незалежних компонент: «Монетарна тривожність» F1 (дисперсія – 33%), «Гроші – можливості» F2 (дисперсія – 23%), «Планування»

F3 (дисперсія – 20%), «Заробіток» F4 (дисперсія – 15%), «Гроші – зло» F5 (дисперсія – 14%). Отримані дані показали відсутність фактора «Марнотратство» (який було виявлено в дослідженні київських учнів), його місце посідає фактор «Заробіток».

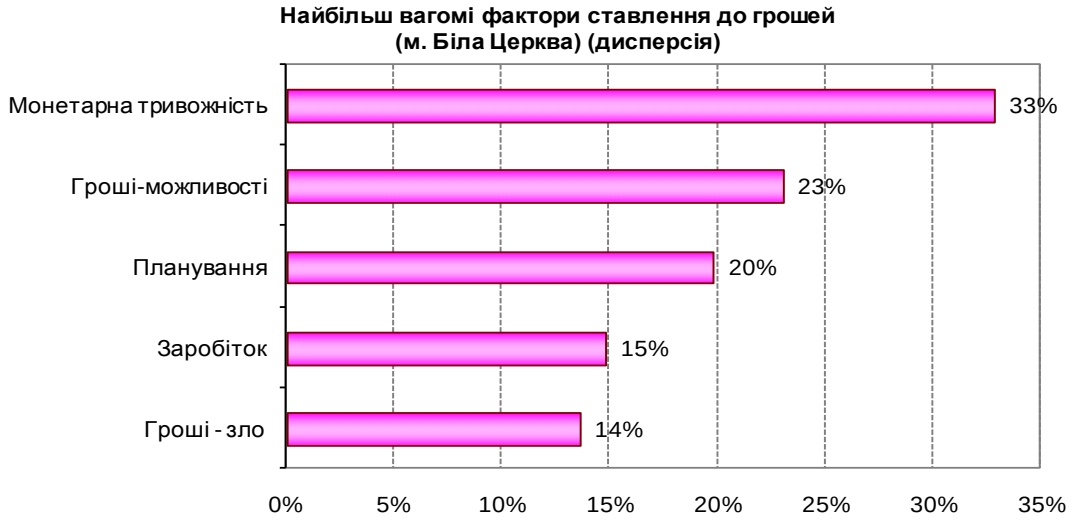

Рис. 3. **Найбільш вагомі фактори ставлення до грошей (м. Біла Церква) (дисперсія)**

Отримані дані викликані об'єктивними обставинами. Нерівномірність соціально-економічного розвитку, нестабільність ситуації в різних регіонах України обумовлюють регіональну диференціацію рівня життя населення країни. Високий рівень безробіття в регіонах примушує докладати зусиль для заробляння грошей, постійно шукати заробіток.

Отримані п'ять факторів відображають суперечливе ставлення старшокласників до грошей: досліджувані ототожнюють гроші зі злом і владою, відповідальне ставлення до грошей поєднується з марнотратством. Таким чином, на ставлення старшокласників до грошей впливає адміністративно-територіальний чинник.

Гроші як економіко-психологічне явище, як соціальне уявлення і вербалізований символ – суперечливі і багатоликі. Ставлення до них – явище складне і неоднозначне. Ставлення до грошей старшокласників за всією вибіркою характеризується високою афективною напруженістю, що виражається в переважанні у структурі ставлення до грошей фактора «Монетарна тривожність».

Слід зазначити, що опитувальник «Ставлення до грошей» (А. Фернама) містить запитання, які стосуються різних компонентів ставлення старшокласників до грошей. Нами було виявлено, що в структурі цих компонентів домінує афективний компонент, який виражається в переважанні у структурі ставлення до грошей фактора «Монетарна тривожність». Це вказує на стихійність процесу формування монетарної культури старшокласників, недостатній рівень розвитку когнітивного та конативного компонентів, що негативно впливає на процес монетарної культури.

Зазначимо, що монетарна культура формується в процесі економічної соціалізації. Суть економічної соціалізації в перехідний період розвитку суспільства розкрила О. Дейнека, означивши її як економіко-психологічну адаптацію. Автор має на увазі адаптацію суб'єкта господарювання до економічних умов, що змінюються. Вона проявляється в бідності або матеріальному благополуччі, тобто в економічному статусі і якості життя людини, в її очікуваннях і ставленні до економічних реформ, ринку, грошей [1].

З метою аналізу впливу системних особливостей ставлення до грошей на монетарну культуру старшокласників ми провели емпіричне дослідження особливостей їхньої психолого-економічної адаптивності як показника монетарної культури. Для виміру адаптивності

старшокласників була застосована **«Методика виміру соціальної адаптивності особистості» (О. Посипанова)** [6].

У результаті нашого дослідження *(рис. 4)* було виявлено, що процес соціальної адаптації в досліджуваних старшокласників проходить досить успішно, респонденти з низьким рівнем адаптивності («профіль» найменшої адаптивності) виявлені не були. «Профіль» конформності переважає у школярів м. Києва – 59% (показник цього «профіля» у школярів м. Білої Церкви – 31%, він посідає серед інших «профілей» друге місце). Цей «профіль» передбачає пасивний вид адаптації – прийняття вимог без включення процесів саморозвитку, активності. Конформна людина побоюється порушити встановлену групою норму.

«Профіль» лабільності переважає у старшокласників м. Білої Церкви – 41%. Цей «профіль» посідає у київських старшокласників друге місце – 29% і передбачає готовність індивіда змінювати поведінку залежно від ситуації, однак це відбувається за відомими стандартами і правилами.

«Профіль» креативності виявився лише у 12% київських старшокласників та у 28% старшокласників м. Білої Церкви. Саме цей «профіль» відповідає вимогам монетарної культури ринкової економіки, оскільки передбачає поведінку, яка дає можливість орієнтуватися в ситуації, що змінюється, виходити з кризових ситуацій.

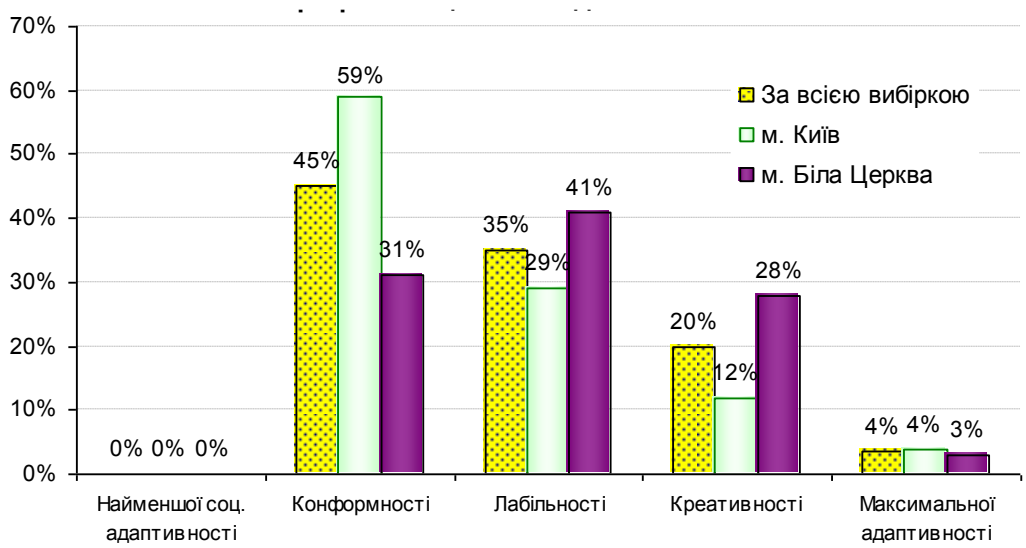

Рис. 4. **«Профілі» соціальної адаптивності**

За результатами дослідження було встановлено зв'язок між «профілями» адаптивності та факторами, отриманими за методикою «Ставлення до грошей» (А. Фернама). Ми отримали результати, що демонструють значущий кореляційний зв'язок типу ставлення до грошей і адаптивності, що дозволяє стверджувати: в сучасному суспільстві гроші виконують не лише економічні, але й соціальні функції і є засобом формування монетарної культури підростаючого покоління.

На підставі кореляції визначених особливостей ставлення до грошей з «профілями» соціальної адаптивності, виявлено три рівні монетарної культури старшокласників.

1. «Індиферентний» – не проявляє активності, недооцінює значущість грошей, ставиться до них нераціонально. Індиферентний рівень виявлено у 59% досліджуваних старшокласників м. Києва та у 31% досліджуваних м. Білої Церкви.

2. «Креативний» – емоційний, схильний до грошових ризиків, приймає нестандартні рішення, не дотримується соціальних стереотипів. Креативний рівень виявлено у 12% досліджуваних старшокласників м. Києва та у 28% досліджуваних м. Білої Церкви.

3. «Мотиваційний» – емоційно лабільний, психічно стійкий, ефективно використовує гроші для досягнення поставленої мети, легко адаптується в нестабільній ситуації.

Мотиваційний рівень виявлено серед 29% досліджуваних старшокласників м. Києва та 41% досліджуваних старшокласників м. Білої Церкви.

У проблемі дослідження монетарної культури старшокласників важлива роль відводиться формуванню рівнів монетарної культури. Наше дослідження виявило перевагу креативного рівня. Люди цього рівня чітко визначають мету, наполегливі в її досягненні, результати їхньої діяльності затребувані суспільством. Креативність передбачає активізацію творчого потенціалу людини, який прагне оволодіти наукою фінансової успішності та грамотності.

Аналіз взаємозв'язку ставлення старшокласників до грошей з соціальною адаптацією дозволив зробити висновок про потребу формування креативного рівня особистості та створення навчальної програми для формування цього рівня.

Висновки. Монетарна культура, включаючи в себе феномен грошей, уявляє собою цілісність, в якій розгортається історія саморозвитку людських сутнісних сил. У сучасному суспільстві гроші виконують не лише економічні, але й соціальні функції і є засобом формування монетарної культури підростаючого покоління.

Без знання особливостей сприйняття грошей і ставлення до них з боку їхніх суб'єктів важко зрозуміти сутність процесу формування монетарної культури особистості. Ставлення до грошей старшокласників характеризується високою афективною напруженістю, що виражається в переважанні в структурі ставлення до грошей фактора «Монетарна тривожність».

Виявлено рівні монетарної культури старшокласників: індиферентний, креативний, мотиваційний.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці тренінгових програм для розвитку монетарної культури старшокласників.

Список використаних джерел

1. Дейнека О. С. Экономическая психология в российской политике переходного периода : дисс… доктора психол. наук : 19.00.12 / Ольга Сергеевна Дейнека. – СПб, 1999. – 266 с.
2. Московичи С. Социальные представления: исторический взгляд / С. Московичи // Психологический журнал. – 1995. – №2. – Т. 16. – С. 3–14.
3. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / В. В. Москаленко. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 624 с.
4. Москаленко В. Сучасні напрямки досліджень в економічній психології / В. Москаленко // Соціальна психологія. – 2004. – №2(4). – С. 18–34.
5. Москаленко В. Сучасні напрямки досліджень в економічній психології / В. Москаленко // Соціальна психологія. – 2004. – №3 (5). – С. 3–21.
6. Посыпанов О. Г. Методика изучения социальной адаптивности личности / О. Г. Посыпанов // Современная психология : состояние и перспективы исследования. – М : ИП РАН, 2002. – Ч. 2. – С. 93–112.
7. Семенов М. Ю. Типология материально удовлетворенных и материально неудовлетворенных людей / М. Ю. Семенов // Омский научный вестник. – 2002. – Вып. 15. – С. 142–145.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Dejneka O. S. Jekonomicheskaja psihologija v rossijskoj politike perehodnogo perioda : diss… doktora psihol. nauk : 19.00.12 / Ol'ga Sergeevna Dejneka. – SPb, 1999. – 266 s.
2. Moskovichi S. Social'nye predstavlenija: istoricheskij vzgljad / S. Moskovichi // Psihologicheskij zhurnal. – 1995. – №2. – T. 16. – S. 3–14.
3. Moskalenko V. V. Sotsial'na psykholohiya : pidruch. [dlya stud. vyshch. navch. zakl.] / V. V. Moskalenko. – K. : Tsentr navch. literatury, 2005. – 624 s.
4. Moskalenko V. Suchasni napryamky doslidzhen' v ekonomichniy psykholohiyi / V. Moskalenko // Sotsial'na psykholohiya. – 2004. – №2(4). – S. 18–34.
5. Moskalenko V. Suchasni napryamky doslidzhen' v ekonomichniy psykholohiyi / V. Moskalenko // Sotsial'na psykholohiya. – 2004. – #3 (5). – S. 3–21.
6. Posypanov O. G. Metodika izuchenija social'noj adaptivnosti lichnosti / O. G. Posypanov // Sovremennaja psihologija : sostojanie i perspektivy issledovanija. – M : IP RAN, 2002. – Ch. 2. – S. 93–112.
7. Semenov M. Ju. Tipologija material'no udovletvorennyh i material'no neudovletvorennyh ljudej / M. Ju. Semenov // Omskij nauchnyj vestnik. – 2002. – Vyp. 15. – S. 142–145.

Zubiashvili, I.K. Analysis of the psychological peculiarities of senior pupils' monetary culture. *In the article, the results of empirical research of the psychological peculiarities of senior pupils' monetary culture are analyzed, different types of attitude to money, their dependence on administrative and territorial factor and factor of sex are considered; social and psychological role of money in the person's monetary culture becoming is emphasized. It is empirically determined that senior pupils' attitude to money is differentiated and achieved a certain level of the cognitive complicity in the everyday consciousness as well as characterized by high affective tenseness appearing in the predominance of the factor "Monetary anxiety" in the structure of attitude to money. It points out a spontaneity of the process of senior pupils' monetary culture formation that influences negatively on that process. For the purpose of analysis of system peculiarities of attitude to money influence on the monetary culture of senior pupils, the empirical research of peculiarities of their psychological and economic adaptability as an indicator of the monetary culture is conducted. Based on correlation between defined peculiarities of attitude to money and "profiles" of social adaptability the levels of senior pupils' monetary culture are determined: indifferent, creative, motivational. The research revealed advantages of the creative type of the monetary culture and necessity of its formation in young generation.*

Keywords: *culture, monetary culture, money, attitude to money, economic-psychological adaptation.*

Відомості про автора

Зубіашвілі Ірина Костянтинівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zubiashvili, Iryna Kostiantynivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: mrs_ira@i.ua

Отримано 1 грудня 2016 р.
Рецензовано 8 грудня 2016 р.
Прийнято 15 грудня 2016 р.

УДК 159.9:005.73:378–057.875

Ishchuk, O.V.

THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION: PSYCHOLOGICAL RESEARCH

Ishchuk, O.V. The Organizational Culture Of The Institution Of Higher Education: Psychological Research. *The article presents psychological study of the organizational culture of the institution of higher education. Analyzed the current state of Ukrainian universities, the relevance of fundamental research of organizational culture and phenomena that it produces. Indicated names of both – Western and Ukrainian researchers engaged or studying of organizational culture, theoretical and practical aspects. For the attention proposed study of the organizational culture of higher education institutions of various forms of ownership – public and private. The author of the article reveals the differences and similarities vision of students concerning the dominant type of organizational culture in their own universities and on key parameters for each type of culture. Reveals the essence of each type of the organizational culture and its main characteristics.*

Keywords: *organizational culture, the institution of higher education, clan type, market type, adhokracy type, hierarchical type, psychological characteristics.*

Ищук О.В. Организационная культура высшего учебного заведения: психологическое исследование. *В статье представлено психологическое исследование организационной культуры высшего учебного заведения. Проанализировано современное состояние высших учебных заведений Украины, актуальность фундаментальных исследований организационной культуры и феноменов,*

которые она порождает. Представлены фамилии как западных, так и отечественных ученых, занимавшихся или занимающихся изучением организационной культуры, ее теоретических и практических аспектов. Вниманию читателя предложено исследование организационной культуры высших учебных заведений различных форм собственности – государственной и частной. Автор в статье раскрывает различия и сходства видения студентов относительно доминирующего типа организационной культуры в собственном вузе и относительно ключевых параметров каждого типа культуры. Раскрыта сущность каждого типа организационной культуры и ее основных характеристик.

Ключевые слова: *организационная культура, высшее учебное заведение, клановый тип, рыночный тип, адхократический тип, иерархический тип, психологические характеристики.*

The formulation of scientific problem. Today, Ukraine is in a difficult circumstances and it applies to all spheres of life. This article will be covered sphere of higher education in Ukraine and especially it dedicated research of the diagnose and assessment of the organizational culture of the institution of higher education. So, effectiveness and productiveness of modern institutions of higher education are depends by a lot of factors, among which the most important ones are the organizational and psychological factors, such as organizational culture, which affects on different phenomena.

Analysis of recent research and publications. The author analyzed a large array of professional scientific literature and identify scholars really studied phenomena of organizational culture like K. Cameron, S. Davis, M. Elwesson, G. Hofstede, K. Grey, L. Karamushka, D. Lane, S. Lipatov, H. Mintzberg, T. Morgan, L. Orban-Lembryk, W. Ouchi, A. Pettigrew, T. Peters, R. Quinn, G. Smith, I. Sniadanko, R. Waterman, P. Harris, V. Sathe, E. Shane, L. Smircich, R. Waterman etc.

The purpose of the article is to identify dominant type of organizational culture of the institution of higher education of public and private ownership.

The study was conducted in institutions of higher education of different ownership forms (private and public institutions) in different regions of Ukraine, the total sample of 619 students of junior and senior years. Students were age from 16 to 31 years old. The investigation was using the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) by K.Cameron and R.Quinn [2]. The obtained data were analyzed using SPSS Statistics 17,0.

Well, before we describe our results, show the author's definition of organizational culture. So, we understand organizational culture as a dynamic construct that defines the mindset of staff, including a system of values, expectations, conceptual language, rituals, behavior patterns etc., taken on a subconscious level and sent to all members of the organization so as to help correct understand the internal environment [7].

So, completing a diagnostics of students' perception on the dominant type of organizational culture and having carried out some statistical and mathematical calculations, we have four quadrants – clan type, adhokracy type, market type, hierarchic (bureaucratic) type of organizational culture, each of which represents a clear set of indicators of organizational culture. As noted K. Cameron and R. Quinn [2, p. 66] "four groups of criteria defining core values that determine opinions about the organization."

Therefore, were calculated the total score responses of all respondents by type of organizational culture of institution of higher education.

Results revealed: in the opinion of students public ownership university in their educational institution is dominated clan culture – A (38.3%) and market culture – C (32.2%); whereas in private ownership universities is an exceptionally dominant clan culture – A (70.3%).

So, we see in public institutions of higher education in the opinion of students the dominant types of organizational culture were the clan (38.3 %) and market (32.2 %) types of organizational culture. The empirical data only illustrate the variety of distributions of benefits detected for each of four types of organizational culture.

That is to say about a certain contradiction in perceptions of students regarding the dominant type of culture, because the clan type aims at collegiality, perception of the university as a single integrated facility where university resembles a large family, and market type, however, professes

strict competition, requirements, the desire to win and be the first among the competitors is being brought up in the students and so on.

Table 1

The ratio between the dominant type organizational culture of university students of various ownership

Type OC	Universities		Total %
	Public institutions	Private institutions	
Clan (A)	38,3	70,3	51,1
Adhocracy (B)	5,1	4,5	4,8
Market (C)	32,2	14,2	25,0
Hierarchic (D)	24,4	11,0	19,1
Total %	100	100	100

Instead, the private institutions of higher education, for the personal opinion of the students who studying out there, have mainly clan culture (70.3%) which cultivates collegiality, a sense of "we", the perception of the university as an indivisible object, organization similar to a large family, encouragement to care for each other, teamwork and so on.

It was established that the conceptions of public institution among the students of junior and senior years of study differ significantly in terms of diagnostic types of organizational culture of institutions of higher education. Junior students give preference to the concept of clan-type culture (42.1%), then the opinions are divided between the market (28.7%), hierarchic (23.9%) and adhocracy (5.3%) types of culture. The views of senior students are distributed among the market (36.6%) and clan (33.5%) culture, hierarchic (25%) and adhocracy (4.9%) types. It means that students of public institutions have some problems with the definition of dominant type of culture both in the senior and the junior years. There is a tendency to change perceptions of dominant type of organizational culture in public universities with the growth of course.

Table 2

The ratio between the dominant type organizational culture and course of study of university students of various ownership

Universities	Type OC	The course	
		young	older
Public institutions	Clan (A)	42,1	33,5
	Adhocracy (B)	5,3	4,9
	Market (C)	28,7	36,6
	Hierarchic (D)	23,9	25
	Total %	100	100
Private institutions	Clan (A)	72,3	68,1
	Adhocracy (B)	3,8	5,2
	Market (C)	14,6	13,8
	Hierarchic (D)	9,2	12,9
	Total %	100	100

Investigation of the distribution according to the dominant type of organizational culture in line with the year at the university shows that the perception of junior students in the public institutions clearly focuses on the clan type of organizational culture (42.1%), and for the older ones this distribution is almost the same: 33.5% clan culture and 36.6% market culture (Table 2).

There is a tendency to change perceptions of the dominant organizational culture in public institutions in the course of study.

In the private institutions students both in junior and senior years recognize the benefits of the clan type of organizational culture, respectively 72.3% and 68.1%.

Therefore, the data shows that junior students favor perceptions of organizational culture as clan culture (42.1%), then there goes the market type (28.7%), the hierarchic type (23, 9%) and the type adhocracy (5.3%) of culture. But senior students are divided almost equally according to their views on the dominance of market (36.6%) and clan (33.5%) cultures, then hierarchic (25%) and adhocracy (4.9%) culture.

We can assume that these differences depend on the current process of internalization of the organizational culture by the students at various stages of training. In the first and second years these processes begin, but already in the upper division years (fourth, fifth) they are coming to an end. That is, perceptions regarding the type of culture appear to be clearer for undergraduate students than for junior ones [6]. Another hypothesis to explain the results obtained through the diagnosis of culture in public institutes are organizational culture attitudes. The authorities of the university do not pay enough attention to the phenomenon of culture, do not study in depth the problem of detecting and especially correcting organizational culture and perceive culture only as the phenomenon which can be stated, but cannot be interacted with. It is this passivity that can explain the attitude of students to the organizational culture of the public university [7].

In the private universities when dividing the respondents into junior and senior years it was found that students' preferences related to the types of organizational culture institution of higher education were distributed in the following way – clan (72.3% of junior students vs. 68.1% of senior year), market (14.6% vs. 13.8%), hierarchic (9.2% vs. 12.9%) and adhocracy (3.8% vs. 5.2%). Therefore, students of private universities unanimously accept the dominant type of culture.

In the result we can see the consensus of opinion of respondents of all years of education – from the first to the fifth. It appears that it can also be explained through the position in relation to the organizational culture of the university. One can be certain that the management of private universities sees culture as a phenomenon which can be actively interacted with, constructed, developed and, if necessary, modified.

For a more detailed analysis of the existing vision by students of the dominant type of organizational culture in their own higher education institution, consider each question individually. OCAI assessment tool allows to estimate six key parameters of organizational culture. These include: 1) the major differences; 2) overall management type; 3) HR management (human resources); 4) key ties (binding nature); 5) strategic objectives; 6) efficiency criteria [2, p. 106]. Singling out key parameters correspond to the numbers of question in diagnostic technique of organizational culture, which has been offered to students. We have summary data table (Table. 3) with results of diagnostic of key positions of organizational culture in public institutions.

Table 3

The ratio of key positions of organizational culture in public institutions

№	**Type of organizational culture**			
	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchic
1	25,0	16,5	**37,5**	21,0
2	**31,2**	14,1	28,0	26,7
3	23,7	20,5	**31,7**	24,0
4	27,8	22,7	19,2	**30,4**
5	**26,9**	23,1	24,3	25,7
6	**30,1**	16,8	25,2	27,9

And the same we have summary data table (Table. 4) with results of psychological diagnostic of key positions of organizational culture in private institutions. We highlighted dominant positions in both tables.

Table 4

The ratio of key positions of organizational culture in private institutions

№	Type of organizational culture			
	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchic
1	**45,2**	14,0	27,5	13,3
2	**43,1**	13,9	18,3	24,7
3	**34,9**	22,2	20,1	22,8
4	**40,0**	22,2	16,6	21,2
5	**36,6**	22,4	20,9	20,1
6	**38,5**	18,6	20,6	22,3

And now want to clarify some key positions of different organizational culture. So, begin description of various type of organizational culture and add an explanation of the key positions of each type.

Firstly, would describe the clan culture in organization. Well, working environment in organization having this type is a sociable one. Staff or in our case students, lecturers have a lot in common, and it's like one big family. The executives are seen as mentors or maybe even as father figures.

People in such organization have a common task – to maintain existing traditions and rituals, and create new ones, because the organization is held together by commitment and tradition. There is great involvement. The organization emphasizes durable Human Resource development and connects fellow workers by morals [1]. Clan type organizations find the best result is the moral unification of the employees, a commitment by one principles, norms and values.

Success is identified within the framework of addressing the needs of the clients and caring for the people. The organization encourages teamwork, participation, and consensus. That is to say the organization encourages the support and mutual compromises.

Usually in the clan organizations prefer leader style like facilitator, mentor, team builder and people who used it become the leaders mostly.

So, the key ties in clan culture are commitment, communication, development etc.

Efficiency criteria or theory of effectiveness based by meaning human resource development and involvement are effective.

Strategic objectives considered as achieved if the empowerment is health, team building is increasing, employee participation in a high level, department of Human Resource is development and open communication between staff, clients and management [5].

Secondly, would describe the adhocracy culture in organizations. Working environment in such organizations is an energetic and creative. Creates conditions of creativity and innovation at workplace.

Staff in these organizations usually have a series of personal features, for example, employees take risks. Such behavior is encouraged and strongly supported by the leader.

Leaders are innovators and risk takers. If the leader does not have such qualities, he perceived formally and has no real influence on employees. Experiments and innovation are the bonding materials within the organization. Creativity and risk are emphasize and encouragement. The long-term goal is to grow and create new resources. The availability of new products or services is seen as an achievement. The organization encourages individual ingenuity and freedom.

The adhocracy organizational culture prefer leader style like innovator, entrepreneur and visionary.

Value Drivers or the key ties in such culture are innovative outputs, change, agility [5] etc.

Efficiency criteria or theory of effectiveness based by innovativeness, vision, and new resources are effective.

And the last key position of adhocracy organizational culture is the management theory: surprise and delight, creating new standards, anticipating needs, continuous improvement, finding creative solutions.

Next, thirdly, would describe the market culture. So, this is a results-based organization that highlights completing work and getting things done.

People are competitive and concentrated on goals. Staff in these organizations with this type of culture are rival, emulating, focused on the goal, purposeful and single-minded.

Leaders are hard drivers, producers, and competitors at the same time. They are tough and have high expectations. The importance of winning keeps the organization together. Reputation and success are the most important. Long-term focus is on rival activities and reaching goals. Market penetration and stock are the definitions of success. Competitive prices and market leadership are key [4]. The organizational style is based on competition.

Preference leader style as hard driver, rival, producer and so on.

The key ties in market culture are market share, goal achievement, profitability etc.

Theory of effectiveness based on such thought as aggressively competing and customer focus are effective [3].

Quality improvement strategy or strategic objectives: measuring client preferences, improving productivity, creating external partnerships, improving competitiveness, getting customers and suppliers to participate [5].

And the last one is the hierarchic organizational culture.

Would describe it like a formalized and structured work environment. Procedures decide what people do. Leaders are proud of their efficiency-based coordination. Keeping the organization functioning effortlessly is most crucial. Formal rules and policy keep the organization together. The lasting goals are stability and results, paired with the efficient and smooth execution of tasks. Trustful delivery, smooth planning, and low costs are the characterization of success. The personnel management has to guarantee work and values predictability.

Preference leader style in the dominance hierarchic organizational culture is coordinator, monitor and organizer.

The key ties or value drivers in hierarchic culture are efficiency, timeliness, consistency, and uniformity.

The main theory of effectiveness consists of the following idea – control and efficiency with capable processes are effective [5].

And the strategic objectives: error detection, measurement, process control, systematic problem solving, quality tools etc.

Conclusions and prospects for further research.

Empirical research suggests that in public institutions of higher education the dominant types of organizational culture were the clan (38.3 %) and market (32.2 %) cultures. The private institutions of higher education had mainly clan culture (70.3 %). It was established that students of public institutions demonstrate inconsistent ideas of key arguments of organizational culture (the most important differences, the overall style of leadership, human resources, essential communications, strategic objectives operation and development, the criteria of successful performance). Students of private universities with respect to the key parameters of the organizational culture showed consistency in preferring one type of culture.

The inconsistency of students' ideas about the key elements of organizational culture has negative effects on students' understanding of their role in the development of universities and on students' organizational behaviors in general. The investigation findings can be helpful in counseling university heads and students as well as in training courses on matters of organizational culture.

Список використаних джерел

1. Black, R. J. Organizational Culture: Creating the Influence Needed for Strategic Success / Richard J. Black. – London : Universal-Publishers, 2003. – 108 с.
2. Cameron, K. S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Cameron, Kim S., Quinn, Robert E. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII, 221 p.
3. McGuire, S. Entrepreneurial Organizational Culture: Construct Definition and Instrument Development and Validation : Ph.D. Dissertation / Stephen J. J. McGuire. – Washington : The George Washington University, 2003. – 608 p.
4. Marcella, Bremer. Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) explained [Електронний ресурс] / Bremer Marcella // Organizational Culture Assessment Instrument. – Режим доступу : https://ocai.wordpress.com/2010/05/21/organizational-culture-assessment-instrument-ocai-explained/
5. O'Donovan, G. The Corporate Culture Handbook: How to Plan, Implement and Measure a Successful Culture Change Programme / Gabrielle O'Donovan. – Dublin, Ireland : Liffey Press, 2006. – 376 p.
6. Schein, E. Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View / Edgar Schein. – San-Francisco, CA : Jossey-Bass, 1992. – 418 p.
7. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури вищого навчального закладу (у контексті становлення професійної ідентичності студентів) : монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Іщук. – К. – Запоріжжя : Кругозір, 2015. – 276 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Black, R. J. Organizational Culture: Creating the Influence Needed for Strategic Success / Richard J. Black. – London : Universal-Publishers, 2003. – 108 s.
2. Cameron, K. S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Cameron, Kim S., Quinn, Robert E. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII, 221 p.
3. McGuire, S. Entrepreneurial Organizational Culture: Construct Definition and Instrument Development and Validation : Ph.D. Dissertation / Stephen J. J. McGuire. – Washington : The George Washington University, 2003. – 608 r.
4. Marcella, Bremer. Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) explained [Elektronnyy resurs] / Bremer Marcella // Organizational Culture Assessment Instrument. – Rezhym dostupu : https://ocai.wordpress.com/2010/05/21/organizational-culture-assessment-instrument-ocai-explained/
5. O'Donovan, G. The Corporate Culture Handbook: How to Plan, Implement and Measure a Successful Culture Change Programme / Gabrielle O'Donovan. – Dublin, Ireland : Liffey Press, 2006. – 376 p.
6. Schein, E. Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View / Edgar Schein. – San-Francisco, CA : Jossey-Bass, 1992. – 418 p.
7. Karamushka L. M. Psykholohiya orhanizatsiynoyi kul'tury vyshchoho navchal'noho zakladu (u konteksti stanovlennya profesiynoyi identychnosti studentiv) : monohrafiya / L. M. Karamushka, O. V. Ishchuk. – K. – Zaporizhzhya : Kruhozir, 2015. – 276 s.

Іщук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу: психологічне дослідження. *У статті представлено психологічне дослідження організаційної культури вищого навчального закладу. Проаналізовано сучасний стан розвитку українських вишів, актуальність ґрунтовних досліджень організаційної культури та феноменів, що вона породжує. Представлено прізвища як західних, так і вітчизняних науковців, що займалися чи займаються вивченням організаційної культури, її теоретичних та практичних аспектів. Запропоновано авторське визначення організаційної культури як динамічного конструкту, який визначає спосіб мислення персоналу, включає систему цінностей, очікувань, понятійних формулювань, ритуалів, патернів поведінки тощо, які приймаються на підсвідомому рівні та передаються всім членам організації як такі, що допомагають правильно розуміти навколишнє середовище. До уваги запропоновано дослідження організаційної культури вищих навчальних закладів різних форм власності – державної та приватної. Автор у статті розкриває відмінності та схожості бачення студентів щодо домінуючого типу організаційної культури у власних вишах та стосовно ключових параметрів кожного типу культури. Розкрито сутність кожного з чотирьох типів організаційної культури, а саме: адхократичного, ієрархічного, кланового та ринкового, та наведено характеристику цих типів. Тож ієрархічний тип організаційної культури характеризується класичними атрибутами бюрократії; ринковий тип організаційної культури – функціонуванням закладу з орієнтацією на зовнішнє оточення, а не на свої внутрішні справи; клановий тип характеризуються цінностями і цілями, які є загальноприйнятими; згуртованістю всіх, хто має стосунок до організації; відчуттям «Ми» як єдиного цілісного об'єкта; адхократична культура характеризується новаторським підходом та динамічним розвитком організації.*

Ключові слова: *організаційна культура, вищий навчальний заклад, клановий тип, ринковий тип, адхократичний тип, ієрархічний тип, психологічні характеристики.*

Відомості про автора

Іщук Ольга Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Ishchuk, Olga Viktorivna, candidate of psychological sciences, senior lecturer in applied psychology Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya, Ukraine.

E-mail: Olga.ischuk@gmail.com

Отримано 6 грудня 2016 р.
Рецензовано 12 грудня 2016 р.
Прийнято 15 грудня 2016 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Карамушка Л.М., Баранова В.А.

ТИПИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ЗВ'ЯЗОК З ЧИННИКАМИ МЕЗОРІВНЯ

Карамушка Л.М., Баранова В.А. Типи організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок з чинниками мезорівня. *У статті представлено дані емпіричного дослідження, які розкривають статистично значущі зв'язки між типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів і чинниками мезорівня, які стосуються характеристик позашкільних навчальних закладів: тип закладу; статус закладу; термін існування закладу. Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що такі прогресивні типи організаційної культури, як культура «завдань» та культура «особистості» (в «реальних» формах), більше представлені в таких типах позашкільних навчальних закладів, які: функціонують як самостійні заклади (а не діють на базі інших установ); мають більш високий статус; мають менший термін існування. Водночас, в таких типах позашкільних навчальних закладах менше представлені консервативні типи культури, такі як культура «влади» та культура «ролі» (в «реальній» формі).*

Ключові слова: *позашкільні навчальні заклади; чинники мезорівня; тип закладу; статус закладу; термін існування закладу; організаційна культура; типи організаційної культури.*

Карамушка Л.Н., Баранова В.А. Типы организационной культуры внешкольных учебных заведений: связь с факторами мезоривня. *В статье представлены данные эмпирического исследования, раскрывающие статистически значимые связи между типами организационной культуры внешкольных учебных заведений и факторами мезоуровня, которые касаются характеристик внешкольных учебных заведений: тип заведения; статус заведения; срок существования заведения. Суть обнаруженной закономерности проявляется в том, что такие прогрессивные типы организационной культуры, как культура «задач» и культура «личности» (в «реальных» формах), больше представлены в таких типах внешкольных учебных заведений, которые: функционируют как самостоятельные учреждения (а не действуют на базе других учреждений); имеют более высокий статус; имеют меньший срок существования. В то же время, в таких типах внешкольных учебных заведениях меньше представлены консервативные типы культуры, такие как культура «власти» и культура «роли» (в «реальной» форме).*

Ключевые слова: *внешкольные учебные заведения; факторы мезоуровня; тип учреждения; статус заведения; срок существования заведения; организационная культура; типы организационной культуры.*

Постановка проблеми. Сучасні тенденції євроінтеграції та децентралізації в освіті Україні дають навчальним закладам усіх типів і форм певну свободу розвиватися за власними законами і принципами. Відповідно до цих законів і принципів складатиметься, формуватиметься й організаційна культура освітніх установ і закладів. Кожен навчальний

заклад стає володарем унікальної культури, яка визначає поведінку, діяльність і взаємодію усіх співробітників як усередині установи, так і із зовнішнім оточенням. Безумовно, формування різних культурних особливостей, явищ культури, що вже склалася, викликане певними обставинами, умовами, внутрішніми й зовнішніми чинниками, що діяли на цю організацію в минулому і, можливо, продовжують діяти й сьогодні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Протягом останніх років *українськими* вченими почала активно розглядатися проблема організаційної культури в різних соціальних сферах, зокрема й в освіті: загальній середній освіті [5; 7; 11; 13 та ін.], вищій школі [3; 4 та ін.], професійно-технічній освіті [1; 10 та ін.]. Окремі науковці досліджували вплив чинників внутрішніх і зовнішніх чинників мікрорівня на розвиток організаційної культури в освіті [11], промисловості [12], державному управлінні [2] тощо.

У той же час, психологічні особливості розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладах вивчено недостатньо. Так, деякі психологічні чинники формування організаційної культури позашкільних навчальних закладів, зокрема, ролі управлінської діяльності, досліджено Л. Калініною [6]. Також у наших попередніх роботах [8; 9] проаналізовано вплив стилю керівництва та характеристиками управлінської діяльності на рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Проте, залишаються недослідженими чинники мезорівня (характеристики організації), які впливають на рівень розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Актуальність проблеми та її недостатня розробленість обумовила постановку нами таких **завдань дослідження:**

1. Проаналізувати рівень розвитку різних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у «реальній» та «ідеальній» формах).

2. Дослідити зв'язок між чинниками мезорівня і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у «реальній» та «ідеальній» формах).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження *типів організаційної культури* позашкільних навчальних закладів використовувалась методика «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона [17], яка дає можливість дослідити такі типи організаційної культури, як: 1) *культура «влади»* (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документаційною регламентацією трудової поведінки тощо); 2) *культура «ролі»* (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо); 3) *культура «завдань»* (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо); 4) *культура «особистості»* (характерний мінімальний ступінь адміністрування й обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо) [17].

Зазначимо, що методика зорієнтована на те, щоб визначити дві основні форми організаційної культури: «реальну» (таку, яка, на думку опитаних, існує в організації) та «ідеальну» (таку, яка, на думку опитаних, мала б існувати в організації). «Реальний» тип організаційної культури організацій формується протягом тривалого часу і характеризується набутими цінностями, традиціями, правилами та нормами поведінки колективу організації (організаційна культура, яка вже сформувалася). Водночас, *«ідеальна»* організаційна культура визначається працівниками організації на основі вдосконалення набутих цінностей, традицій, правил і норм поведінки (організаційна культура, яку потрібно ще розвивати [9]. У літературі зазначається, що *ступінь розбіжностей* між ними свідчить про сприятливий або несприятливий характер організаційної культури і за необхідності дає можливість визначити *напрями подальшого розвитку* організаційної культури [14].

Дослідження чинників мезорівня здійснювалось за допомогою авторської анкети-паспортички. До чинників мезорівня, нами, з урахуванням наявних в літературі розробок [14], віднесено такі характеристики організації: тип позашкільного навчального закладу; статус

позашкільного навчального закладу; термін існування позашкільного навчального закладу; кількість працівників, які працюють у позашкільному навчальному закладі; кількість дітей, які навчаються у позашкільному навчальному закладі.

Математична обробка отриманих у дослідженні даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13). Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідженням було охоплено 253 педагогічні працівники низки позашкільних навчальних закладів України.

Серед опитуваних були 28,1% чоловіків та 71,9% жінок. За віком опитувані утворили такі групи: 23,3% були віком до 30 років, 26,1% – від 31 до 40 років, 30,0% – від 41 до 50 років і 20,6% – віком понад 50 років.78,7% опитаних мали вищу освіту, 10,7% – незакінчену вищу, та 10,6% – загальну середню та середню спеціальну освіту. І за посадою опитувані утворили такі групи: педагогічні працівники позашкільних навчальних закладів – 22,1%, спортивні тренери – 37,2%, керівники гуртків – 29,6%, керівники позашкільних навчальних закладів – 11,1%.

Щодо *типу позашкільних закладів,* то 53,8% педагогів указали, що працюють у позашкільних навчальних закладах, які функціонують самостійно, як окремі заклади, а 46,2% – у закладах, які функціонують як центри позашкільної освіти (наприклад, на базі шкіл, міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, професійно-технічних і вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації та ін.).

За *статусом позашкільного навчального закладу* в освітній системі міста та області вибірка розподілилася таким чином: 77,9% працюють у позашкільних навчальних закладах із високим рейтинговим показником, а 22,1% – у закладах позашкільної освіти середнього рівня.

Стосовно *терміну існування* позашкільного навчального закладу, то 8,7% опитаних працюють у позашкільних навчальних закладах, які існують до 20 років, 66,0% опитані працюють у закладах із терміном існування від 20 до 30 років. І 25,3% працюють в навчальних закладах, які функціонують понад 30 років.

Щодо *кількості працівників,* які працюють у позашкільному навчальному закладі, то тут були отримані такі дані: 15,8% працюють у позашкільних навчальних закладах із кількістю працівників до 20 осіб, 43,9% – у позашкільних навчальних закладах із кількістю працівників від 20 до 50 осіб. І 40,3% опитаних працюють у закладах із кількістю працівників понад 50 осіб.

Стосовно *кількості дітей,* які навчаються у позашкільних навчальних закладах, то 12,4% навчаються в закладах із кількістю дітей до 500 осіб, 48,5% – із кількістю дітей більше 500 осіб, 39,1% – із кількістю дітей більше 1000 осіб.

Перший етап дослідження передбачав вивчення рівня розвитку різних типів організаційної культури в позашкільних навчальних закладах. Результати даного дослідження знайшли детальне відображення в наших попередніх публікацій [10; 11].

Тут лише зазначимо, що в позашкільних навчальних закладах *переважають прогресивні типи культури*, особливо це видно при порівнянні високого рівня розвитку двох «крайніх» типів організаційної культури – культури «особистості» та культури «влади» (43,7% проти 14,0%). Це можна оцінити як позитивне явище, наявність якого, як уже зазначалось вище, пояснюється специфікою діяльності позашкільних навчальних закладів.

Разом із тим, ми можемо говорити про зростання числа осіб, які б хотіли у своїх позашкільних навчальних закладах бачити ще більшу вираженість «прогресивних» типів організаційних культур. Так, в *«ідеальній» формі* високий рівень розвитку культури «особистості» хотіли б бачити 53,4% опитаних (у «реальній» формі число таких осіб становить 43,7%). Стосовно такого типу організаційної культури, як культура «завдань», то ця тенденція спостерігається ще чіткіше («реальна» культура – 64,4%, «ідеальна» культура – 82,6%). І протилежна тенденція, але дещо менш виражена, спостерігається щодо зменшення рівня розвитку консервативних типів організаційної культури: культури «влади» («реальна» – 14,0%; «ідеальна» – 6,7%); культури «ролі» («реальна» – 41,8%; «ідеальна» – 36,4%).

Отже, в цілому можна говорити про те, що працівники позашкільних навчальних закладів орієнтовані на *більш інтенсивне впровадження в їхніх закладах прогресивних типів*

організаційної культури (культури «особистості» і культури «завдань»). Це має враховуватися керівниками позашкільних навчальних закладів у процесі організації творчої діяльності та спілкування педагогічних працівників та учнів.

На ***другому етапі*** дослідження здійснювалося вивчення зв'язку між чинниками мезорівня та рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Стосовно *типу позашкільних навчальних закладів,* то тут встановлено такі закономірності. Як видно із результатів, наведених в *табл. 1*, у дослідженні виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між типом закладу й такими типами організаційної культури, як «реальні» форми культури «влади», культури «завдань» й культури «особистості» в «реальній» та «ідеальній» формах. Суть цих закономірностей полягає в тому, що у закладах, які функціонують як центри позашкільної освіти, значущість консервативної «реальної» культури «влади» (r_s=0,245; p<0,01) зростає, а вплив «прогресивних» культур – «реальної» форми культури «завдань» (r_s=-0,207; p<0,01) та «реальної» (r_s= -0,269; p<0,01) й «ідеальної» (r_s = -0,185; p<0,01) культури «особистості» – зменшується. Очевидно, це можна пояснити тим, що центри позашкільної освіти, які працюють здебільшого на базі інших навчальних закладів, мають дотримуватись загального формату діяльності цих шкіл, які є більш «жорсткими», оскільки мають більш формалізовані завдання та структуру, порівняно із позашкільники навчальними закладами.

Таблиця 1

Взаємозв'язок між рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та чинниками мезорівня

Тип культури		*Тип закладу*	*Статус закладу*	*Термін існування закладу*	*Кількість працівників*	*Кількість дітей*
«влада»	реальна	0,245**	-0,222**	0,185**	0,035	0,059
	ідеальна	0,118	0,120	0,092	0,101	0,187**
«ролі»	реальна	-0,016	-0,078	0,126**	0,120	0,005
	ідеальна	0,065	-0,181**	0,099	0,203**	0,008
«завдань»	реальна	-0,207**	0,144*	-0,029	-0,005	-0,056
	ідеальна	-0,072	0,145*	0,108	-0,120	-0,190**
«особи-стості»	реальна	-0,269**	0,140*	-0,125*	-0,085	-0,061
	ідеальна	-0,185**	0,026	0,036	-0,142**	0,023

*- p<0,05; **- p<0,01

Щодо *статусу позашкільних навчальних закладів*, то результати дослідження демонструють наявність *негативного статистично значущого зв'язку* між статусом закладів і «реальною» культурою «влади» (табл. 1). Суть такої закономірності полягає в тому, що в позашкільних навчальних закладах з високим статусом значущість «реальної» культури

«влади» (r_s=0,222; p<0,01) зменшується. Також результати дослідження констатують *позитивний статистично значущий зв'язок* між статусом закладу та «прогресивними» культурами «завдань» й «особистості». А саме: у позашкільних навчальних закладах із високим статусом збільшується значущість «прогресивних» культури «завдань» у «реальній» (r_s=0,144; p<0,05) й «ідеальній» (r_s=-0,145; p<0,05) формах та «реальної» культури «особистості» (r_s=0,140; p<0,05). Разом із тим, виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між позашкільними закладами високого статусу й консервативною «ідеальною» культурою «ролі» (r_s=-0,181; p<0,01), тобто із підвищенням статус позашкільного навчального закладу роль даного типу культури зменшується. Скоріше за все, це можна пояснити тим, що позашкільні навчальні заклади з високим статусом орієнтовані на впровадження більш інноваційних методів роботи, в тому числі і на впровадження прогресивних типів організаційної культури.

Стосовно *терміну існування позашкільного навчального закладу,* то тут встановлено такі закономірності. Із підвищенням терміну існування позашкільного навчального закладу підвищується рівень вираженості «реальної» культури «влади» (r_s=0,185; p<0,01), «реальної» культурою «ролі» (r_s=0,126; p<0,01), водночас, знижується рівень вираженості «реальної» культури «особистості» (r_s=-0,125; p<0,05) (табл. 1). Напевне, це обумовлено тим, що позашкільні навчальні заклади, які мають довгий термін існування, зорієнтовані більше на використання традиційних методів роботи, у тому числі вони орієнтуються на використання більш традиційних типів організаційної культури, порівняно із позашкільними навчальними закладами, які почали функціонувати недавно.

Стосовно *кількості працівників, які працюють в позашкільних навчальних закладах, та кількості дітей, які там навчаються,* то в дослідженні не виявлено статистично значущий зв'язок між даними чинниками та жодним типом «реальної» організаційної культури. Разом із тим, виявлено статистично значущі зв'язки між даними чинниками та певними типами «ідеальної» організаційної культури. Так, виявлено *позитивний* статистично значущий зв'язок кількості працівників із «ідеальної» культурою «ролі» (r_s=0,203; p<0,01) та кількості дітей – із «ідеальної» культурою «влади» (r_s=0,187; p<0,01). Водночас, зафіксовано *негативний с*татистично значущий зв'язок кількості працівників із «ідеальної» культурою «особистості» (r_s=-0,142; p<0,01) та кількості дітей із «ідеальної» культурою «завдань» (r_s=-0,190; p<0,01). Це свідчить про те, що збільшення кількості осіб у позашкільних навчальних закладів корелює з орієнтацією на впровадження більш консервативних, ніж прогресивних,типів організаційної культури, однак в не в «реальному», а в «ідеальному» форматі. Скоріше за все, це можна пояснити тим, що збільшення числа осіб в позашкільних навчальних закладах орієнтовано на використання більш функціональних, адміністративних типів роботи, в тому числі й тих, які стосуються організаційної культури.

Висновки. На основі результатів дослідження зроблено такі висновки:

1. Встановлено статистично значущий зв'язок між типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів і такими чинниками мезорівня: тип позашкільного навчального закладу; статус позашкільного навчального закладу; термін існування позашкільного навчального закладу.

2. Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що такі прогресивні типи організаційної культури, як культура «завдань» та культура «особистості» (в «реальних» формах), більше представлені в таких типах позашкільних навчальних закладів, які: функціонують як самостійні заклади; мають більш високий статус; мають менший термін існування. Водночас, в таких типах позашкільних навчальних закладах менше представлені консервативні типи культури, такі як культура «влади» та культура «ролі» (в «реальній» формі).

3. У позашкільних навчальних закладах, які функціонують як центри позашкільної освіти, що мають більш низький статус та більш тривалий термін функціонування, спостерігається протилежна ситуація: тут більше представлені такі консервативні типи культури, такі як культура «влади» та культура «ролі» (в «реальній» формі), і менше представлені прогресивні типи культур, такі як культура «завдань» та культура «особистості» (в «реальних» формах). Отже, скоріше за все, можна говорити про те, що такі типи позашкільних

навчальних закладів потребують більшої уваги стосовно розвитку прогресивних типів організаційної культури.

4. Зв'язок таких чинників мезорівня, як кількість педагогічних працівників, які працюють у позашкільних навчальних закладах, та кількість дітей, які навчаються в таких закладах, з типами організаційної культури, є менш вираженим, оскільки він простежується стосовно різних типів організаційної культури лише в «ідеальній» формі. Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що збільшення кількісних показників учасників навчально-виховного процесу пов'язане з орієнтацією на використання більш функціональних, адміністративних типів організаційної культури.

5. Урахування результатів дослідження може сприяти розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів та підвищенню ефективності їх діяльності в цілому.

До **перспектив подальшого дослідження** належить вивчення зв'язку між організаційним розвитком позашкільних навчальних закладів і рівнем вираженості типів їхньої організаційної культури.

Список використаних джерел

1. Болгаріна В. С. Культура управління як складова модернізації професійної освіти / В. С. Болгаріна // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. / [редкол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. 1. – С. 101–112.

2. Жовнір Н. М. Управління організаційною та інноваційною культурою в системі регіонального розвитку / Н. М. Жовнір // Економіка і регіон. – 2004. – №1(2). – С. 45–47.

3. Завацька Н. Є.Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект : монографія / Наталія Євгенівна Завацька, Ольга Олександрівна Мітічкіна, Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ : Ноулідж, 2013. – 191 с.

4. Іщук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. … канд. психологічних наук, спец. : 19.00.10 – організаційна психологія ; економічна психологія / О. В. Іщук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.

5. Калініна Л. М. Культура як цивілізаційний феномен в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом [Текст] / Л. М. Калініна, Г. М. Калініна // Науково-практичний журнал «Освіта і управління». – 2010. – Т. 13. – №2–3. – С. 70–78.

6. Калініна Л. М. Стратегія інноваційного розвитку позашкільного навчаль- ного закладу [Текст] / Л. М. Калініна // Директор школи, ліцею, гімназії : наук.-практ. журн. для керівників закладів освіти. – 2012. – К. : Віпол, 2012. – №2. – 2012. – С. 76–82.

7. Карамушка Л. М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – С. 15–20.

8. Карамушка Л. М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу / Л. М. Карамушка, В. А. Баранова // Організаційна психологія. Економічна психологія / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. – № 1(4). – С. 28–37.

9. Карамушка Л. М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок із характеристиками управлінської діяльності керівників / Л. М. Карамушка, В. А. Баранова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2016. – Т. І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 44. – С. 3–9.

10. Поліщук Т. П. Розвиток організаційної культури професійно-технічного навчального закладу – провідний чинник управлінської діяльності / Т. П. Поліщук // Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації : м-ли Міжнар. наук.-практ. конференції. – К. : Міленіум, 2015. – С. 170–172.

11. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : http://lib.iitta.gov.ua/10087/

12. Сняданко І. І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури промислового підприємства [Текст] : дис... канд. психол. наук : 19.00.05 / І. І. Сняданко ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 333 с.

13. Шевченко А. М. Вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на оцінку педагогічними працівниками рівня розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. : С. Д. Максименко, Л. М. Карамуш-

ки. – К : А.С.К., 2011. – Вип. 30. – С. 251–254.
14. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры / Р. Харрисон // Культура организации : учебное пособие / А. Н. Чаплина, Т. А. Вашко. – Красноярск : Красноярский коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bolharina V. S. Kul'tura upravlinnya yak skladova modernizatsiyi profesiynoyi osvity / V. S. Bolharina // Modernizatsiya profesiynoyi osvity i navchannya: problemy, poshuky i perspektyvy : zb. nauk. pr. / [redkol. : V.O. Radkevych (holova) ta in.]. – K. : Instytut profesiyno-tekhnichnoyi osvity NAPN Ukrayiny, 2011. – Vyp. 1. – S. 101–112.
2. Zhovnir N. M. Upravlinnya orhanizatsiynoyu ta innovatsiynoyu kul'turoyu v systemi rehional'noho rozvytku / N. M. Zhovnir // Ekonomika i rehion. – 2004. – №1(2). – S. 45–47.
3. Zavats'ka N. Ye.Upravlins'kyy protses ta formuvannya orhanizatsiynoyi kul'tury u vyshchiy shkoli: sotsial'no-psykholohichnyy aspekt : monohrafiya / Nataliya Yevhenivna Zavats'ka, Ol'ha Oleksandrivna Mitichkina, Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalya. – Luhans'k : Noulidzh, 2013. – 191 s.
4. Ishchuk O. V. Orhanizatsiyna kul'tura vyshchoho navchal'noho zakladu yak chynnyk stanovlennya profesiynoyi identychnosti studentiv : avtoref. … kand. psykho-lohichnykh nauk, spets. : 19.00.10 – orhanizatsiyna psykholohiya ; ekonomichna psykholohiya / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2013. – 20 s.
5. Kalinina L. M. Kul'tura yak tsyvilizatsiynyy fenomen v upravlinni zahal'noosvitnim navchal'nym zakladom [Tekst] / L. M. Kalinina, H. M. Kalinina // Naukovo-praktychnyy zhurnal «Osvita i upravlinnya». – 2010. – T. 13. – № 2–3. – S. 70–78.
6. Kalinina L. M. Stratehiya innovatsiynoho rozvytku pozashkil'noho navchal'- noho zakladu [Tekst] / L. M. Kalinina // Dyrektor shkoly, litseyu, himnaziyi : nauk.-prakt. zhurn. dlya kerivnykiv zakladiv osvity. – 2012. – K. : Vipol, 2012. – №2. – 2012. – S. 76–82.
7. Karamushka L. M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiynoyi kul'tury: porivnyal'nyy analiz orhanizatsiynoyi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv tradytsiynoho ta innovatsiynoho typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny ; za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Alchevs'k : LADO, 2014. – S. 15–20.
8. Karamushka L. M. Riven' rozvytku typiv orhanizatsiynoyi kul'tury pozashkil'nykh navchal'nykh zakladiv: zvyazok zi stylem kerivnytstva upravlins'koho personalu / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – № 1(4). – S. 28–37.
9. Karamushka L. M. Riven' rozvytku typiv orhanizatsiynoyi kul'tury pozashkil'nykh navchal'nykh zakladiv: zvyazok iz kharakterystykamy upravlins'koyi diyal'nosti kerivnykiv / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – 2016. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Vyp. 44. – S. 3–9.
10. Polishchuk T. P. Rozvytok orhanizatsiynoyi kul'tury profesiyno-tekhnichnoho navchal'noho zakladu – providnyy chynnyk upravlins'koyi diyal'nosti / T. P. Polishchuk // Rozvytok suchasnoyi osvity: teoriya, praktyka, innovatsiyi : m-ly Mizhnar. nauk.-prakt. konferentsiyi. – K. : Milenium, 2015. – S. 170–172.
11. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury : monohrafiya [Elektronnyy resurs] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : http://lib.iitta.gov.ua/10087/
12. Snyadanko I. I. Sotsial'no-psykholohichni umovy formuvannya orhani¬za-tsiynoyi kul'tury promyslovoho pidpryyemstva [Tekst] : dys... kand. psykhol. nauk : 19.00.05 / I. I. Snyadanko ; In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K., 2007. – 333 s.
13. Shevchenko A. M. Vplyv orhanizatsiyno-profesiynykh ta sotsial'no-demohrafichnykh chynnykiv na otsinku pedahohichnymy pratsivnykamy rivnya rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. pr. In-tu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. : S. D. Maksymenko, L. M. Karamushky. – K : A.S.K., 2011. – Vyp. 30. – S. 251–254.
14. Harrison R. Issledovanie razlichnyh tipov organizacionnoj kul'tury / R. Harrison // Kul'tura organizacii : uchebnoe posobie / A. N. Chaplina, T. A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.

Karamushka, L.M., Baranova, V.P. Extracurricular educational institutions' organizational culture types: relationship with meso level factors. *The article presents the results of empirical research that reveal statistically significant relationships between the types of organizational culture of extracurricular educational institutions and meso level factors related to the characteristics of the extracurricular educational institutions that include the institutions' type, status and 'age'. The progressive types of organizational culture, such as task culture and person culture (in real forms), were shown to be present mainly in the extracurricular educational institutions that were independent (were not branches of other institutions), had high statuses and were quite 'young'. However, the conservative organizational cultures, such as power culture and role culture (in real forms), were less common to these extracurricular educational institutions.*

It was found that such meso level factors as the institution's number of teaching staff and the total number of children, had relationship with certain types of organization culture only in the ideal form. In other words, as the number of the participants of the educational process grew, the more functional, administrative cultures oriented were the extracurricular educational institutions.

Keywords: *extracurricular educational institutions; meso level factors; type of institution; institution's status; institution's age; organizational culture; types of organizational culture.*

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla Mykolayivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Баранова Вікторія Анатоліївна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Baranova, Victoria Anatoliyivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vic_baranova@ukr.net

Отримано 8 грудня 2016 р.
Рецензовано 15 грудня 2016 р.
Прийнято 22 грудня 2016 р.

УДК 005.32:316.42

Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Івкін В. М., Ковальчук О. С., Лагодзінська В. І.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Івкін В. М., Ковальчук О. С., Лагодзінська В. І. Методи дослідження соціальної напруженості в організації. *У статті розглянуто основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації. Виокремлено індикатори соціальної напруженості в організації (задоволеність працею, соціально-психологічний клімат, конфліктність, показник якості життя персоналу). Викладено основні методики для дослідження соціальної напруженості в організації, які розподілено на дві групи: такі, що досліджують власне соціальну напруженість в організації, та такі, що досліджують індикатори соціальної напруженості в організації. Зазначено, що для досягнення оптимального результату доцільно поєднання кількох методів дослідження соціальної напруженості в організації.*

Ключові слова: *соціальна напруженість, соціальна напруженість в організації, підходи до вивчення соціальної напруженості, методи дослідження соціальної напруженості в організації, індикатори соціальної напруженості в організації, персонал.*

Карамушка Л. Н., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Ивкин В. Н., Ковальчук А. С., Лагодзинская В. И. Методы исследования социальной напряженности в организации. *В статье рассмотрены основные методы для исследования социальной напряженности в организации. Выделены индикаторы социальной напряженности в организации (удовлетворенность трудом, социально-психологический климат, конфликтность, показатель качества жизни персонала). Изложены основные*

методики для исследования социальной напряженности в организации, которые разделены на две группы: исследующие собственно социальную напряженность в организации и исследующие индикаторы социальной напряженности в организации. Отмечено, что для достижения оптимального результата целесообразно соединение нескольких методов исследования социальной напряженности в организации.

Ключевые слова: *социальная напряженность, социальная напряженность в организации, подходы к изучению социальной напряженности, методы исследования социальной напряженности в организации, индикаторы социальной напряженности в организации, персонал.*

Постановка проблеми. В умовах соціально-політичної та соціально-економічної нестабільності особливо гостро постає проблема дослідження такого соціально-психологічного феномену, як соціальна напруженість. Явище соціальної напруженості може охоплювати різні прошарки суспільства і проявлятися на різних рівнях, від суспільства в цілому до окремих індивідуумів, включаючи рівень організації. Слід зазначити, що на рівні організації соціальна напруженість набуває особливих рис та характеризується певними індикаторами та специфічними методами дослідження, що потребують окремого аналізу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Феномен соціальної напруженості розглядали вітчизняні та зарубіжні психологи й соціологи: В. Бєлай [2], А. О. Давидов [6], Е. О. Клюєнко [9], І. В. Пирогов [10], О. А. Прилутська [13], О. В. Рукавішніков [14], М. М. Слюсаревський [16], В. В. Узунов [17], О. В. Чернявська [19] та ін.

Описуючи явище соціальної напруженості, чимало вчених поділяють думку про те, що ***соціальна напруженість*** являє собою особливий психічний або соціально-психологічний стан суспільства чи окремих соціальних груп [13; 16; 17]. Зокрема, М. М. Слюсаревський [16] зазначає, що соціальна напруженість – це певний психічний стан суспільства (спільноти, групи), що зумовлюється об’єктивними чинниками (на кшталт падіння виробництва, зниження рівня споживання, притоку мігрантів, загострення міжетнічних суперечностей) і виявляється в індивідуальній та груповій поведінці (ті ж аборти, злочинність, акції протесту тощо).

Спираючись на наукові джерела, можемо стверджувати, що ***соціальна напруженість в організації (СНО)*** набуває специфічних рис і являє собою певний психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних суперечностей об’єктивного і суб’єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації [8].

Окремі методи дослідження соціальної напруженості в організаціях різного типу описували у своїх працях А. І. Андрющенко та І. А. Євдокимова [1], А. Ф. Бондаренко [3], С. М. Вакуленко та ін. [4], М. В. Семикіна [15], Д. О. Шмонін [20] та ін. Разом із тим, слід підкреслити, що зазначені роботи не розкривають достатньою мірою всіх аспектів зазначеної проблеми.

Отже, актуальність, соціальна значущість та недостатня розробленість проблеми зумовили вибір **мети цієї роботи** – проаналізувати основні індикатори та методи дослідження СНО.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр.) під науковим керівництвом доктора психол. наук, професора Л. М. Карамушки.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Згідно з нашими попередніми дослідженнями, до *основних підходів* до вивчення СНО віднесено [8]: а) *соціологічний* (розглядає СНО, насамперед, як характеристику соціально-трудових відносин в організації з погляду накопичення та вираження протестного потенціалу персоналу між соціальними суб’єктами, які мають різний соціальний статус, займають різні позиції в організаційній структурі, в силу чого мають різні можливості задоволення своїх суттєвих потреб і інтересів); б) *психологічний* (вивчає СНО, насамперед, з позиції виникнення певних психічних станів, як на

рівні персоналу, так і на рівні організації, таких, наприклад, як тривожність, фрустрація та ін.); в) *інтегральний* (поєднує соціологічний та психологічний підходи), що знаходить відображення в його складових: соціологічній (забезпечує дослідження переважно «об'єктивних», «зовнішніх» індикаторів СНО, організаційно-функціональних чинників її виникнення та організаційно-функціональних умов профілактики і подолання СНО); психологічній (забезпечує дослідження переважно «суб'єктивних», «внутрішніх» індикаторів СНО, насамперед, психологічних станів персоналу та організації, а також психологічних чинників виникнення, психологічних умов профілактики та подолання СНО) [8].

Слід зазначити, що в рамках ***соціологічного підходу*** СНО розглядається як *характеристика соціально-трудових відносин* на підприємстві, в колективі з погляду накопичення та вираження протестного потенціалу персоналу [1; 4; 8; 20]. Дійсно, С. М. Вакуленко та ін. [4] розуміють СНО як характеристику соціально-трудових відносин, що відображає процес накопичення протестного потенціалу, можливість його переходу у відкрите протистояння між соціальними суб'єктами, які мають різний соціальний статус, займають різні позиції в організаційній структурі, тому мають різні можливості задоволення своїх суттєвих потреб і інтересів. На їхню думку, СНО є результатом зростання масового незадоволення працівників виробничою ситуацією, умовами та оплатою праці [4].

У рамках соціологічного підходу виокремлено певні ***індикатори СНО***. Зокрема, в якості *індикаторів сприйняття працівником стану соціально-трудових відносин на підприємстві* та його готовності домагатися змін ситуації, що склалася, Д. О. Шмонін пропонує використовувати такі характеристики [20]: 1) задоволеність роботою; 2) оцінка виконання підприємством своїх обов'язків щодо працівника; 3) думка про те, хто реально захищає перед обличчям адміністрації інтереси працівників; 4) визначення винного в невиконанні підприємством своїх обов'язків; 5) оцінка можливості розв'язати проблеми шляхом переговорів; 6) оцінка реакції працівників підприємства на невиконання підприємством своїх зобов'язань в області соціально-трудових відносин; 7) самооцінка готовності брати участь в акціях протесту проти адміністрації; 8) оцінка ймовірності відкритого конфлікту з адміністрацією найближчим часом. Вчений вказує на те, що розташування індикаторів у списку відповідає напрямку наростання соціальної напруженості.

Вітчизняна дослідниця О. М. Плахова [11] визначає такі *індикатори соціальної напруженості* на підприємстві: 1) важливість різних складових трудової сфери людини (безпечна для життя і здоров'я робота; робота в дружньому колективі; висока заробітна плата; робота з нормальною організацією праці; постійна робота (без простоїв) та в нормальних санітарно-гігієнічних умовах; робота, що дає можливість кар'єрного росту; можливість брати учать у вирішенні виробничих питань; робота, що дає можливість підвищення кваліфікації та ін.) та задоволеність ними; 2) бажання працівників змінити роботу; 3) уявлення працівників щодо ефективності способів захисту своїх трудових прав (санкціоновані мітинги протесту, участь у страйках, колективне звернення до суду, звернення до профкому, вступ у колективний спір, індивідуальне звернення до суду, несанкціоновані мітинги), які використовуються унаслідок дії таких чинників, як несвоєчасна виплата заробітної плати, низький рівень заробітної плати, скорочення робочих місць, загроза безробіття; 4) відносини роботодавця з профспілками.

Модель вимірювання соціально-психологічної напруженості на підприємстві А. Ф. Бондаренко [3] включає такі *соціально-психологічні показники:* загальна задоволеність роботою; диференційована задоволеність роботою; ставлення до респондента на роботі; оцінка колективу як дружнього або недружнього; ставлення до безпосереднього керівника; задоволеність взаєминами в колективі; оцінка якостей колективу; ставлення безпосереднього керівника до респондента; оцінка конфліктності в колективі; наявність друзів; оцінка загальної обстановки на роботі у теперішній час, в недавньому минулому, в недалекому майбутньому; оцінка ідеальної бажаної обстановки на роботі.

У свою чергу, Н. В. Губіна [5] у процесі дослідження соціальної напруженості в трудовому колективі виокремила такі *індикатори:* а) соціально значуща незадоволеність; б) колективістська ідентифікація (міцність зв'язків між членами колективу).

Таким чином, аналіз наукових джерел свідчить про наявність таких спільних індикаторів СНО, як задоволеність/незадоволеність працівників та особливості стосунків у трудовому колективі.

У цілому на підставі результатів аналізу наукової літератури [1; 3–5; 7-8; 10; 11; 20] з точки зору інтегрального підходу нами визначено ***індикатори СНО***, на які ми будемо орієнтуватися в подальшому дослідженні:

- задоволеність працею;
- соціально-психологічний клімат;
- конфліктність;
- показник якості життя персоналу.

На основі теоретико-методологічного аналізу проблеми СНО [1; 2; 4–6; 9–10; 11; 16–17; 20] можемо виокремити такі ***методи дослідження СНО:*** 1). Методи опитування: інтерв'ю, анкетування, тестування; 2). Експертна оцінка; 3). Контент-аналіз інформаційних джерел з метою виявлення індикаторів соціальної напруженості.

Отримані завдяки використанню цих методів дані, як правило, дають змогу встановити рівень та складові соціальної напруженості, а також з урахуванням організаційних, соціально-психологічних та особистісних чинників прогнозувати рівень соціальної напруженості в організації на майбутнє.

Методи дослідження СНО (анкети, тестові методики) можна умовно поділити на такі, що досліджують *власне соціальну напруженість в організації,* та такі, що досліджують окремі *індикатори соціальної напруженості в організації*.

Розглянемо приклади **методик, що досліджують власне соціальну напруженість в організації.**

Зокрема, ***«Типова методика експертизи стану соціально-трудових відносин, розробки механізмів попередження конфліктів»***, розроблена науковцями Харківського національного університету [4], включає:

1). Показники рівня соціальної напруженості (рівень задоволеності роботою в цілому та окремими її елементами; соціальний настрій у колективі; оцінка соціальної ситуації на підприємстві; рівень конфліктності на підприємстві; рівень довіри до керівників різного рівня та до членів колективу; рівень готовності взяти участь у відстоюванні своїх прав на підприємстві; ймовірність масових акцій протесту на підприємстві);

2). *Об'єктивні чинники*, що викликають невдоволення працівників (їх утворюють перш за все характеристики умов діяльності, до яких належать: згуртованість трудового колективу; частота виникнення негативних явищ у колективі; перспективи розвитку підприємства; актуальні проблеми на підприємстві; зусилля керівників щодо розв'язання проблем на підприємстві; порушення трудових прав на підприємстві; існування профспілки на підприємстві; наявність колективного договору на підприємстві; наявність правил внутрішнього розпорядку та посадових інструкцій на підприємстві; чіткість визначення посадових обов'язків на підприємстві; виконання працівниками роботи, яка не входить до кола їх безпосередніх обов'язків; використання на підприємстві системи заохочення працівників за сумлінну працю; інформування керівництвом працівників щодо стану справ на підприємстві; участь працівників в управлінні підприємством);

3). *Суб'єктивні чинники* (цінності в сфері праці; наміри змінити місце роботи; оцінка ефективності форм відстоювання трудових прав; уявлення щодо причин малоймовірності масових протестів на підприємстві; рівень поінформованості щодо змісту колективного договору; рівень поінформованості щодо правил внутрішнього розпорядку та посадової інструкції на підприємстві; стать; вік; освіта; посада; підрозділ підприємства, в якому працює працівник; стаж роботи (загальний та на даному підприємстві); матеріальне становище сім'ї).

Відповідно до методики, показники рівня соціальної напруженості склали *загальний індекс соціальної напруженості* на підприємстві, за яким визначається стадія та рівень соціальної напруженості. Групу показників рівня соціальної напруженості, на думку авторів методики, слід вважати основною, а дві інші групи показників – важливими додатковими характеристиками, які уточнюють ситуацію [4].

Методика оцінки рівня соціальної напруженості на промислових підприємствах (Д. О. Шмонін) *[20]*

Запропонована методика створена для того, щоб не тільки констатувати наявність соціальної напруженості, а й відстежувати її динаміку. Виділено 5 рівнів соціальної напруженості в організації, які можна зафіксувати за допомогою оцінки суб'єктивних показників.

Перший рівень соціальної напруженості представляє її мінімальне фонове значення, обумовлене, як уже говорилося вище, відмінностями у ставленні до власності роботодавця і працівників найманої праці. Сторони не мають претензій одна до одної в частині дотримання умов найму і діючих нормативів в області умов праці та трудового законодавства. Переважає позитивний емоційний настрій працівників.

Другий рівень соціальної напруженості характеризується негативним емоційним станом працівників, яке виражається в незадоволеності своєю роботою через її невідповідність їх очікуванням і загальноприйнятим соціальним нормам. На цьому етапі працівники ще не намагаються з'ясувати причину несприятливих умов.

Третій рівень – це етап усвідомлення на особистісному рівні несправедливості, яку допускають організації стосовно працюючих, обмеження їх прав і законних інтересів. Тут починається інформаційний обмін серед персоналу, усвідомлення групових інтересів. У працівників з'являються претензії до організації.

Четвертий рівень соціальної напруженості характеризується поступовим переходом до консолідації групових інтересів. Починають складатися протиборчі сторони. Робиться спроба визначити тих, хто конкретно винен в ситуації, що склалася.

П'ятий рівень (критичний) – це рівень, який супроводжується впевненістю в необхідності і можливості дій, що ведуть до відкритого конфлікту. Відбувається формування установки на конкретні дії. Можна стверджувати, що це рівень особистої готовності до відкритого конфлікту сторін соціально-трудових відносин.

Безпосереднє вимірювання рівня соціальної напруженості починається з оцінки індивідуальної позиції працівників організації. Методом опитування робиться висновок про індивідуальне сприйняття працівником стану соціально-трудових відносин на підприємстві та його готовності домагатися змін ситуації, що склалася.

Визначення рівня соціальної напруженості в організації або групі складається з індивідуальних оцінок і позицій окремих працівників цих організацій, аналогічно оцінці ступеня задоволеності, потенційної плинності, рівня активності. Таким чином, ця загальна оцінка буде являти собою деяку середню величину індивідуальних позицій працівників даної організації (групи) або визначатися за влучним висловом модальної групи.

Розглянемо приклади найбільш сучасних **методик, що досліджують окремі індикатори соціальної напруженості в організації:** задоволеність працею; соціально-психологічний клімат; конфліктність; показник якості життя персоналу.

Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А. В. Батаршев) *[18]*

Методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові: інтерес до роботи; задоволеність досягненнями в роботі; задоволеність взаєминами зі співробітниками; задоволеність взаєминами з керівництвом; рівень домагань у професійній діяльності; надання переваги роботі, що виконується, перед високим заробітком; задоволеність умовами праці; професійна відповідальність.

Для отримання загальної оцінки задоволеності своєю працею і її складових необхідно відповіді перевести в бали за допомогою таблиці. Судження про загальну і парціальну

задоволеності працею виробляється на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними в ключі обробки.

Середній рівень задоволеності працею – 45–55% від загальної суми балів. Низький рівень задоволеності працею – 1–44% від загальної суми балів. Високий рівень задоволеності працею – вище 56% від загальної сума балів.

Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі А. Ф. Фідлера *[12]*

Методика використовується для оцінки психологічної атмосфери в колективі. В основі лежить метод семантичного диференціала. Відповідь по кожному з 10 пунктів оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак (*), тим нижчий бал, тим сприятливіша психологічна атмосфера в колективі, на думку того, хто відповідає. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

На підставі індивідуальних профілів створюється середній профіль, котрий і характеризує психологічну атмосферу в колективі. Методика цікава тим, що допускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність. Надійність збільшується і в поєднанні з іншими методиками (наприклад, соціометрією).

Експрес-оцінка глибини конфлікту (О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, О. В. Землянська) *[18]*

Методика призначена для оцінки конфліктної ситуації і характеру поведінки керівника, який залагоджує конфлікт. У методиці представлені 8 позицій, що безпосередньо стосуються конфліктної ситуації. Оцінюється вираженість кожного чинника в п’ятибальному вимірі. Сильна вираженість факторів лівого боку методики оцінюється в 1 бал, а правого – в 5 балів. Після оцінки кожної позиції підрахується загальна сума балів, яка буде свідчити про глибину конфлікту.

Сума в 35–40 балів свідчить про те, що конфліктуючі знаходяться в жорсткій конфронтації один до одного. Керівник в цьому випадку повинен взяти на себе роль обвинувача і вдатися до адміністративних заходів впливу.

Сума в межах 25–34 балів вказує на коливання у відносинах конфліктуючих сторін. Керівник може виступати в ролі консультанта і вдаватися в основному до психологічних заходів вирішення конфлікту.

Сума менше 25 балів свідчить про випадковість виниклого конфлікту. Керівнику доцільно виконувати функції вихователя, здійснюючи педагогічний вплив на конфліктуючих.

Методика «Шкала оцінки якості життя» Н. Є. Водоп'янової в модифікації Н. П. Фетискіна, Т. І. Миронової *[18]*

Методика «Шкала оцінки якості життя» містить 36 питань, що стосуються задоволеності в наступних сферах індивідуального життя: робота, особисті досягнення, здоров’я, спілкування з близькими людьми, підтримка (внутрішня і зовнішня – соціальна), оптимістичність, напруженість (фізичний і психологічний дискомфорт), самоконтроль, негативні емоції (настрій).

Відповідно до ключа підраховується сума балів для кожної категорії життєдіяльності (9 субшкал, кожна містить по 4 питання). Мінімальна сума для кожної субшкали дорівнює 4 балам, максимальна – 40. Оцінки за субшкалами відповідають поняттю задоволеності в різних областях життєдіяльності. Чим менша величина балів, тим сильніша психічна напруженість і нижча задоволеність якістю життя в цій області. Також підраховується загальний індекс якості життя, що дорівнює середньому значенню балів, набраних за всіма дев’ятьма субшкалами. Оцінка рівня задоволеності якістю життя проводиться за загальним індексом якості життя, а також визначаються сфери найменшої задоволеності за окремими субшкалами.

Таким чином, зазначені методи можуть бути використані для оцінки соціальної напруженості в організаціях різного типу. Для досягнення оптимального результату рекомендується поєднання кількох методів дослідження СНО.

Висновки:

1. Виокремлено такі індикатори соціальної напруженості в організаціях різного типу: задоволеність працею; соціально-психологічний клімат; конфліктність; показник якості життя персоналу.

2. До методів дослідження СНО віднесено методи опитування (інтерв'ю, анкетування, тестування); експертна оцінка; контент-аналіз інформаційних джерел з метою виявлення індикаторів соціальної напруженості.

3. Методи дослідження СНО (анкети, тестові методики) можна розподілити на такі, що вимірюють власне соціальну напруженість в організації, та такі, що досліджують індикатори соціальної напруженості в організації.

4. Зазначені методи можуть бути використані для оцінки соціальної напруженості в організаціях різного типу. Для досягнення оптимального результату доцільне поєднання кількох методів дослідження СНО.

Перспективи подальших досліджень. Передбачається проведення емпіричного дослідження рівня соціальної напруженості в організаціях різного типу.

Список використаних джерел

1. Андрющенко А. І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А. І. Андрющенко, І. А. Євдокимова // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наукових праць. – Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. – С. 201–206.

2. Бєлай В. Дослідження соціальної напруженості як передумови виникнення кризових явищ / В. Бєлай // Теорія та практика державного управління. – Вип. 3 (38). – 2012. – С. 27–34.

3. Бондаренко А. Ф. Социально-психологическая напряженность на предприятии: к проблеме измерения / А. Ф. Бондаренко // Психологический журнал. – 1993. – № 3. – С. 103–110.

4. Вакуленко С. М. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудових відносин / С. М. Вакуленко, О. В. Чернявська, Т. В. Яковенко // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. – 2009. – №844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 176–183.

5. Губина Н. В. Социальная напряженность в трудовом коллективе / Н. В. Губина // Социологические исследования. – 1998. – № 11. – С. 17–25.

6. Давыдов А. А. Измерение социальной напряженности / А. А. Давыдов, Е. В. Давыдова. – М. : ИС РАН, 1992. – 147 с.

7. Діагностика професійної компетентності педагогічних працівників : Збірник тестів для керівників закладів освіти / О. В. Козловська, А. Й. Ромашок, В. І. Урумський (Укладачі). – Тернопіль, 1999. – С. 27–31.

8. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 3–11.

9. Клюєнко Е. О. Діагностика соціальної напруженості : дис. …канд. соц. наук : 22.00.03 / Е. О. Клюєнко ; Інститут соціології Національної академії наук України. – К., 1998. – 250 с.

10. Пирогов И. В. Социальная напряженность : Теория, методология и методы измерения : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.01 / И. В. Пирогов. – Иваново, 2002. – 177 с.

11. Плахова О. М. Суб'єктивні чинники соціальної напруженості на підприємстві / О.М. Плахова // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. – 2009. – № 844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: Методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 172–175.

12. Практическая психодиагностика: Методики и тесты : учеб. пособие / [ред.-сост. Д.Я. Райгородский]. – Самара : ИД «Бахрах», 1998. – 672 с.

13. Прилутская О. А. Социальная напряженность: причины возникновения и форма проявления / О. А. Прилутская // Вестник ОГУ : Гуманитарные науки. – 2001. – №4. – С. 40–44.

14. Рукавишников В. О. Социальная напряжённость: диагноз и прогноз / В. О. Рукавишников, В. Н. Иванов, В. Б. Козлов и др. // Социол. исслед. – 1992. – №3. – С. 3–23.

15. Семикіна М. В. Напруженість соціально-трудових відносин як гальмо економічного зростання регіону / М. В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2012. – Вип. 22(1). – С. 96–103.

16. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.

17. Узунов В. В. Оцінка і діагностика соціальної напруги в державних цільових програмах : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.03 / В. В. Узунов ; Н.-д. центр індустр. пробл. розв. НАН України. – Харків, 2008. – 20 с.

18. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.
19. Чернявська О. В. Механізм впливу соціальних змін на соціальну напруженість у сучасній Україні (на прикладі мегаполісу) : дис. …канд. соц. наук : 22.00.07 / О. В. Чернявська ; Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. – Х., 2001. – 240 с.
20. Шмонин Д. А. Методологические предпосылки оценки социальной напряженности в сфере социально-трудовых отношений / Д. А. Шмонин // Социология. – 1999. – № 3. – С. 4–7.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andryushchenko A. I. Sotsial'na napruzhenist' na pidpryyemstvakh: teoretyko-metodychnyy aspekt analizu / A. I. Andryushchenko, I. A. Yevdokymova // Metodolohiya, teoriya ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspil'stva : zb. naukovykh prats'. – Kh. : KhNU im. V. N. Karazina, 2008. – C. 201–206.
2. Byelay V. Doslidzhennya sotsial'noyi napruzhenosti yak peredumovy vynyknennya kryzovykh yavyshch / V. Byelay // Teoriya ta praktyka derzhavnoho upravlinnya. – Vyp. 3 (38). – 2012. – S. 27–34.
3. Bondarenko A. F. Social'no-psihologicheskaja naprjazhennost' na predprijatii: k probleme izmerenija / A. F. Bondarenko // Psihologicheskij zhurnal. – 1993. – № 3. – S. 103–110.
4. Vakulenko S. M. Sotsial'na napruzhenist' na pidpryyemstvakh: rezul'taty aprobatsiyi typovoyi metodyky ekspertyzy stanu sotsial'no-trudovykh vidnosyn / S. M. Vakulenko, O. V. Chernyavs'ka, T. V. Yakovenko // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu im. V. N. Karazina. – 2009. – №844. – Sotsiolohichni doslidzhennya suchasnoho suspil'stva: metodolohiya, teoriya, metody. – Vyp. 23. – S. 176–183.
5. Gubina N. V. Social'naja naprjazhennost' v trudovom kollektive / N. V. Gubina // Sociologicheskie issledovanija. – 1998. – № 11. – S. 17–25.
6. Davydov A. A. Izmerenie social'noj naprjazhennosti / A. A. Davydov, E. V. Davydova. – M. : IS RAN, 1992. – 147 s.
7. Diahnostyka profesiynoyi kompetentnosti pedahohichnykh pratsivnykiv : Zbirnyk testiv dlya kerivnykiv zakladiv osvity / O. V. Kozlovs'ka, A. Y. Romashok, V. I. Urums'kyy (Ukladachi). – Ternopil', 1999. – S. 27–31.
8. Karamushka L. M. Sotsial'na napruzhenist' v orhanizatsiyi: sutnist', pidkhody do vyvchennya, osnovni vydy / L. M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' In-tu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – 2016. – Tom I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Vyp. 45. – C. 3–11.
9. Klyuyenko E. O. Diahnostyka sotsial'noyi napruzhenosti : dys. …kand. sots. nauk : 22.00.03 / E. O. Klyuyenko ; Instytut sotsiolohiyi Natsional'noyi akademiyi nauk Ukrayiny. – K., 1998. – 250 s.
10. Pirogov I. V. Social'naja naprjazhennost' : Teorija, metodologija i metody izmerenija : dis. ... kand. sociol. nauk : 22.00.01 / I. V. Pirogov. – Ivanovo, 2002. – 177 s.
11. Plakhova O. M. Subyektyvni chynnyky sotsial'noyi napruzhenosti na pidpryyemstvi / O.M. Plakhova // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu im. V. N. Karazina. – 2009. – № 844. – Sotsiolohichni doslidzhennya suchasnoho suspil'stva: Metodolohiya, teoriya, metody. – Vyp. 23. – S. 172–175.
12. Prakticheskaja psihodiagnostika: Metodiki i testy : ucheb. posobie / [red.-sost. D.Ja. Rajgorodskij]. – Samara : ID «Bahrah», 1998. – 672 s.
13. Prilutskaja O. A. Social'naja naprjazhennost': prichiny vozniknovenija i forma projavlenija / O. A. Prilutskaja // Vestnik OGU : Gumanitarnye nauki. – 2001. – №4. – S. 40–44.
14. Rukavishnikov V. O. Social'naja naprjazhjonnost': diagnoz i prognoz / V. O. Rukavishnikov, V. N. Ivanov, V. B. Kozlov i dr. // Sociol. issled. – 1992. – №3. – S. 3–23.
15. Semykina M. V. Napruzhenist' sotsial'no-trudovykh vidnosyn yak hal'mo ekonomichnoho zrostannya rehionu / M. V. Semykina // Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 2012. – Vyp. 22(1). – S. 96–103.
16. Slyusarevs'kyy M. Sotsial'na napruzhenist': teoretychna model' neobkhidnykh i dostatnikh pokaznykiv / M. Slyusarevs'kyy // Naukovi studiyi iz sotsial'noyi ta politychnoyi psykholohiyi. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
17. Uzunov V. V. Otsinka i diahnostyka sotsial'noyi napruhy v derzhavnykh tsil'ovykh prohramakh : avtoref. dys... kand. ekon. nauk: 08.00.03 / V. V. Uzunov ; N.-d. tsentr industr. probl. rozv. NAN Ukrayiny. – Kharkiv, 2008. – 20 s.
18. Fetiskin N. P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manujlov. – M. : Psihoterapija, 2009. – 544 s.
19. Chernyavs'ka O. V. Mekhanizm vplyvu sotsial'nykh zmin na sotsial'nu napruzhenist' u suchasniy Ukrayini (na prykladi mehapolisu) : dys. …kand. sots. nauk : 22.00.07 / O. V. Chernyavs'ka ; Kharkivs'kyy natsional'nyy universytet imeni V. N. Karazina. – Kh., 2001. – 240 s.
20. Shmonin D. A. Metodologicheskie predposylki ocenki social'noj naprjazhennosti v sfere social'no-trudovyh otnoshenij / D. A. Shmonin // Sociologija. – 1999. – № 3. – S. 4–7.

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Kredentser, O.V., Ivkin, V.M., Kovalchuk, O.S., Lagodzinska, V.I. Methods to study social tension in the organization. *The article deals with the basic methods to study social tension in the organization. The authors discuss the measures of social tension in the*

organization which include socio-psychological climate in organization, conflict proneness in the organization and staff's job satisfaction and staff's well-being.

The methods used to study social tension in the organization include survey (interviews, questionnaires, tests), expert assessment and content analysis of information sources to identify measures of social tension.

The article describes two groups of basic instruments to study social tension in the organization: those that address social tension in the organization proper (e.g., "A typical instrument to examine social and labor relations and to develop the conflict prevention mechanisms" developed by researchers of Kharkiv National University, and "Instrument to assess the levels of social tension at industrial enterprises" by D.O. Shmonin) and those that address the measures of social tension in the organization.

The discussed instruments can be used to assess social tension in organizations of various types. A combination of several methods to study social tension in the organization is recommended to gain the best results.

Keywords: *social tension, social tension in organization, approaches to studying social tension, methods to study social tension in organization, measures of social tension in organization, staff.*

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kirteres@mail.ru

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred@mail.ru

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Ivkin, Volodymyr Mykolaiovych, PhD, associate professor, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: v-ivkin@mail.ru

Ковальчук Олександр Сергійович, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kovalchuk, Olexandr Serhiiovych, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovalchuk_a_c@email.ua

Лагодзінська Валентина Іванівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lahodzinska, Valentyna Ivanivna, PhD, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vlagoda@ukr.net

Отримано 10 листопада 2016 р.
Рецензовано 17 листопада 2016 р.
Прийнято 24 листопада 2016 р.

УДК 159.922

Мушегов О.М.

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНІХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Мушегов О.М. Особливості внутрішніх психологічних детермінант самоефективності педагогічних працівників. *У статті наведено результати емпіричного дослідження особливостей внутрішніх психологічних детермінант самоефективності педагогічних працівників. Здійснено аналіз особливостей суб'єктивної комфортності педагогічних працівників як детермінанти їхньої самоефективності. Розкрито детермінантну роль для самоефективності ставлення педагогічного працівника до самого себе як суб'єкта професійної діяльності. Виокремлено мотиваційні особливості професійної діяльності педагогічних працівників. Встановлено особливості детермінантного впливу сприйнятливості організаційного стресу на самоефективність педагогічного працівника.*

Ключові слова: *психологічні детермінанти, зовнішні та внутрішні детермінанти, самоефективність, суб'єктивна комфортність, ставлення працівника до самого себе, мотивація, організаційний стрес, педагогічний працівник.*

Мушегов А.Н. Особенности внутренних психологических детерминант самоэффективности педагогических работников. *В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей внутренних психологических детерминант самоэффективности педагогических работников. Осуществлен анализ особенностей субъективной комфортности педагогических работников как детерминанты их самоэффективности. Раскрыта детерминантная роль для самоэффективности отношения педагогического работника к самому себе как субъекту профессиональной деятельности. Выделены мотивационные особенности профессиональной деятельности педагогических работников. Установлены особенности детерминантного влияния восприимчивости организационного стресса на самоэффективность педагогических работников.*

Ключевые слова: *психологические детерминанты, внешние и внутренние детерминанты, самоэффективность, субъективная комфортность, отношение работника к самому себе, мотивация, организационный стресс, педагогический работник.*

Постановка проблеми. Сучасні трансформаційні процеси освітнього простору висувають у ранг пріоритетних проблему самоефективності педагогічних працівників, здатних до продуктивної професійної діяльності в умовах динамічних суспільних та освітніх змін. Непересічною при цьому постає проблема детермінації самоефективності, констеляції як зовнішніх, так і внутрішніх детермінант, які зумовлюють особливості її перебігу. Зазначимо, що проблема детермінації належить до стрижневих у сучасній організаційній психології, яка системно досліджена у площині психологічних детермінант розвитку організаційної культури

освітніх організацій. Водночас, зважаючи на значущість проблеми самоефективності педагогічних працівників, психологічний аналіз її детермінації набуває особливого наукового статусу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Новітньою тенденцією у сучасній організаційній психології є всебічний і системний аналіз проблеми психологічних детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій, здійснений під керівництвом члена-кореспондента НАПН України Л.М. Карамушки науковим колективом (О.І. Бондарчук, О.В. Винославська, В.М. Івкін, О.С. Ковальчук, О.В. Креденцер, В.І. Лагодзінська, К.А. Пенцак, К.В. Терещенко, А.М. Шевченко) [9].

У емпіричному дослідженні «зовнішніх» психологічних детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій розкрито зв'язок між рівнем розвитку компонентів і загального показника організаційної культури освітніх організацій та «зовнішніми» детермінантами мікрорівня (організаційно-професійними, а також соціально-демографічними характеристиками персоналу) (Л.М. Карамушка, О.В. Винославська) та «зовнішніми» детермінантами мезорівня (характеристиками організації) (Л.М. Карамушка); здійснено аналіз «зовнішніх» детермінант розвитку типів освітніх організацій, а також з'ясовано зв'язок між рівнем розвитку типів організаційної культури та детермінантами мікрорівня та мезорівня (О.В. Креденцер). У емпіричному дослідженні «внутрішніх» психологічних детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій розкрито роль самоефективності менеджерів організацій у розвитку організаційної культури освітніх організацій, а також з'ясовано зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій та самоефективністю менеджерів (О.І. Бондарчук); подано характеристику ставлення персоналу освітніх організацій до змін, а також встановлено зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій та ставленням персоналу освітніх організацій до змін (В.М. Івкін); з'ясовано роль толерантності персоналу організацій як детермінанти розвитку організаційної культури освітніх організацій, а також розкрито зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій і толерантністю персоналу (К.В. Терещенко); проведено аналіз підприємницької активності персоналу організацій як детермінанти розвитку організаційної культури освітніх організацій та розкрито зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій та підприємницькою активністю персоналу (О.В. Креденцер); подано характеристику організаційного розвитку як детермінанти розвитку організаційної культури освітніх організацій (Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко); показано зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури освітніх організацій та творчим потенціалом організації (В.І. Лагодзінська) [1; 2; 4; 6; 9; 10]. Нами здійснено аналіз особливостей соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, які репрезентують зовнішню детермінацію [8].

Мета статті – здійснити аналіз внутрішніх детермінант самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У проведеному емпіричному дослідженні самоефективності педагогічних працівників були використані такі методики: опитувальник самоефективності М. Шерера та Дж. Меддукса, адаптований О. І. Бондарчук для дослідження самоефективності керівників освітніх організацій [1; 2; 9]; методика «Шкала оцінки суб'єктивної комфортності» О. Леонової [7]; методика «Шкала уникання (WithdrawalScale)», авторами якої є M. Mitchell та M. Ambrose [11]; методика «Шкала організаційного стресу» (в адаптації Н.Є. Водоп'янової) [3]. Статистична обробка даних була здійснена за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0). Вибірка досліджуваних склала 350 педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Перший етап дослідження внутрішніх детермінант полягав у аналізі суб'єктивної комфортності педагогічних працівників як психологічної детермінанти їхньої самоефективності. З цією метою була використана методика «Шкала оцінки суб'єктивної комфортності» О. Леонової, яка «спрямована на оцінку ступеня суб'єктивної комфортності того

функціонального стану, який людина переживає у даний момент часу» [7, с. 53]. Методика за своїм змістом має десять біполярних шкал, кожна з яких амбівалентна за своїм вектором ознак «доброго» та «поганого» суб'єктивного стану. За індексом суб'єктивної комфортності (ІСК) виокремлено такі чотири рівні: високий рівень суб'єктивного комфорту, добре самопочуття; придатний рівень суб'єктивного комфорту, нормальне самопочуття; знижений рівень суб'єктивного комфорту, знижене самопочуття; низький рівень суб'єктивного комфорту, погане самопочуття [7].

Як свідчать отримані емпіричні дані, перше рангове місце у педагогічних працівників займає знижений рівень суб'єктивної комфортності (31,7 %), друге рангове місце – високий рівень суб'єктивного комфорту (28,8 %); третє рангове місце посідає придатний рівень (20,3 %) і четверте рангове місце (19,2 %) – низький рівень суб'єктивної комфортності.

Загальний абрис суб'єктивної комфортності педагогічного працівника у системі «працівник – освітня організація», у процесі його включення у освітній простір, розкриває такі особливості. З одного боку, високий і придатний рівні суб'єктивної комфортності притаманні 49,1 % педагогічних працівників, що свідчить про екологічність включення працівника у професійний соціум. З іншого – у 50,9 % зафіксовано низький і знижений рівні суб'єктивної комфортності, що є показником дискомфортного включення працівника у систему «працівник – освітня організація». Ці дані з необхідністю вимагають постановки як спеціального завдання створення системи моніторингу включення педагогічного працівника в освітній простір, визначення його комфортного/дискомфортного професійного статусу.

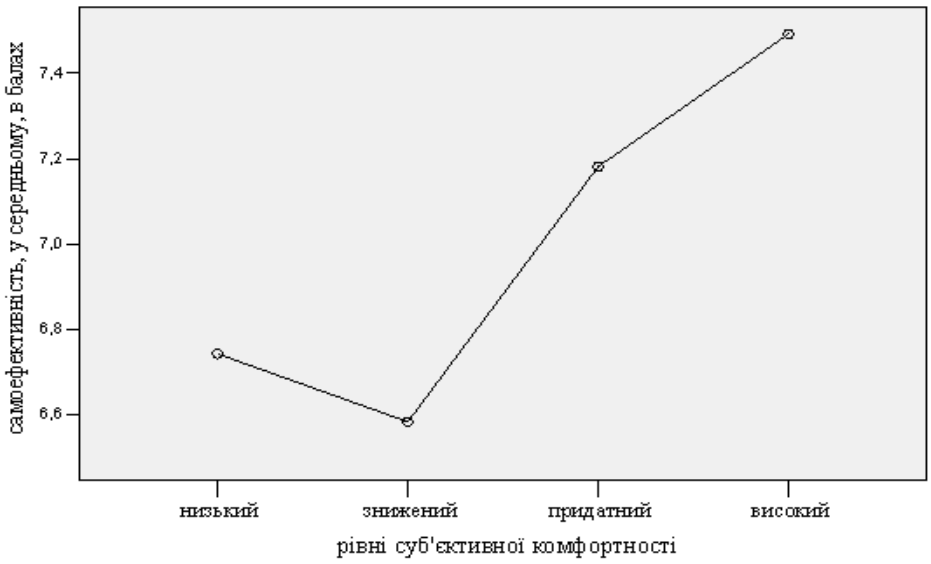

Рис. 1. **Вплив рівня суб'єктивної комфортності педагогічного працівника на самоефективність**

Як видно з *рис.1*, самоефективність залежить від психологічного самопочуття педагогічного працівника, від комфортності/дискомфортності його психологічного статусу: зі зростанням рівня суб'єктивної комфортності зростають і показники самоефективності. Причому, не лише низький, але й занижений рівень суб'єктивної комфортності впливають деструктивно на самоефективність. Зростання від зниженого до придатного та високого рівня суб'єктивної комфортності призводить і до статистично значущого зростання показників самоефективності педагогічного працівника. Дисперсійний аналіз показав наявність статистично значущого впливу (p<0,01) рівня суб'єктивної комфортності на самоефективність педагогічних працівників. Ці дані переконливо свідчать про те, що суб'єктивна комфортність у професійній діяльності педагогічного працівника є важливою психологічною детермінантою його самоефективності.

Проблема ступеня суб'єктивної комфортності того емоційного та функціонального стану, який переживає педагогічний працівник «тут і тепер» у його професійній діяльності ініціює розгляд цієї проблеми і в більш широкому контексті – важливості уваги до екологічності системи «працівник – освітній соціум».

Наступний етап дослідження полягав у розгляді детермінуючої ролі ставлення педагогічного працівника до самого себе як суб'єкта професійної діяльності. Для аналізу був цілеспрямовано взятий такий дихотомічний ракурс ставлення (позитивного-негативного), який іманентно несе в собі деструкцію перебігу самоефективності педагогічного працівника. З цією метою була використана методика «Шкала уникання (Withdrawal Scale)», авторами якої є M. Mitchell та M. Ambrose [11]. Шкала уникання має на меті індикацію рівня уникання працівником належного виконання власних професійних обов'язків. Зазначимо, що ця методика репрезентує негативну мотивацію у ставленні працівника до самого себе у процесі власної професійної діяльності.

Емпіричні дані загального абрису рівнів уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків такі: I рангове місце займає середній рівень – 44,6 %, II рангове місце – низький рівень – 38,3 %, III рангове місце – високий – 17,1 %. І хоч у переважної більшості (4/5) працівників зафіксовано позитивну тенденцію – низький та середній рівні, водночас майже у 1/5 частини працівників – високий рівень уникання належного виконання власних професійних обов'язків. Це свідчить про наявність резервного потенціалу в цьому спектрі підвищення якості професійної діяльності освітнього працівника.

Дисперсійний аналіз емпіричних даних за Шкалою уникання, що репрезентує ставлення педагогічного працівника до самого себе як суб'єкта професійної діяльності, показав таке. Якщо у загальній та соціальній самоефективності не встановлено статистично значущого впливу цієї детермінанти, то в діяльнісній самоефективності встановлено статистично значущий зв'язок (на рівні $p<0,01$).

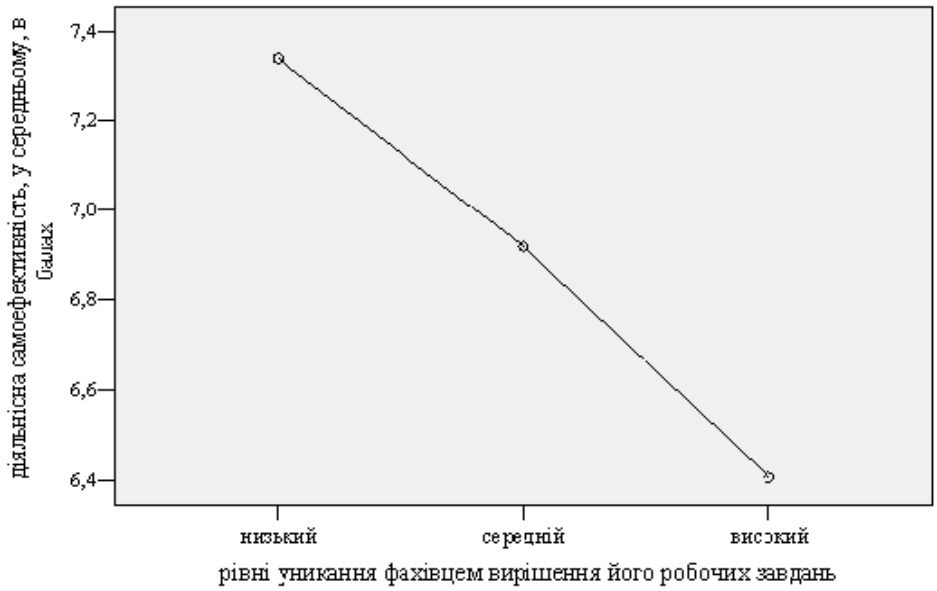

Рис. 2. **Вплив рівня уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків на самоефективність**

Як видно з наведеного вище (*рис. 2*), зафіксовано статистично значущий зв'язок між рівнем уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків і рівнем діяльнісної самоефективності. За своїм змістом профіль тенденції цього зв'язку має обернений характер. Отримані емпіричні дані переконливо свідчать, що низький рівень уникання фахівцем

належного виконання власних професійних обов'язків є детермінантою високої діяльнісної самоефективності.

Отже, ставлення педагогічного працівника до самого себе є вагомою статистично значущою детермінантою його самоефективності як суб'єкта професійної діяльності. Високий рівень уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків блокує його самоефективність, а отже, є гальмівним чинником розкриття творчих особистісних потенцій як вагомого підґрунтя самоефективності педагогічного працівника.

Третій етап дослідження полягав у аналізі впливу сприйнятливості педагогічним працівником організаційного стресу як детермінанти його самоефективності. З цією метою було використано методику «Шкала організаційного стресу» в адаптації Н.Є. Водоп'янової [3]. Методика дає можливість визначити не лише загальний індекс сприйнятливості організаційного стресу (ОС), але й з'ясувати мотиваційний спектр професійної діяльності з констеляцією мотивів: здатність до самопізнання (когнітивність), широта інтересів, прийняття цінностей інших, гнучкість поведінки, активність і продуктивність.

Отримані емпіричні дані дали змогу окреслити загальний абрис рівневої мотивації професійної діяльності педагогічних працівників: низький рівень складає 9,7 %, середній – 37,5 %, високий – 52,8 %. Ці дані, попри значну репрезентацію високого рівня, свідчать, що лише половина педагогічних працівників має достатньо сильну мотивацію, яка належно може активізувати професійну самоефективність. Це, власне, і означає важливість проблеми ініціації мотиваційних потенцій особистості педагогічного працівника як важливої для сучасного освітнього простору детермінанти його самоефективності.

Здійснений дисперсійний аналіз показав наявність статистично значущого зв'язку (p<0,01) між загальною самоефективністю та рівнями мотивації професійної діяльності педагогічного працівника (*рис. 3*).

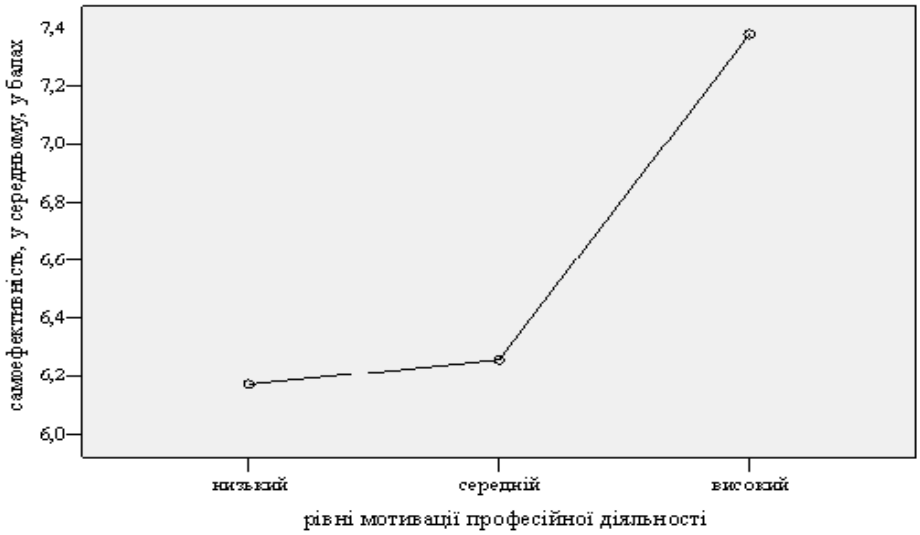

Рис. 3. **Вплив рівня мотивації професійної діяльності на самоефективність педагогічного працівника**

Як видно з наведеного вище, чітко простежується прямо пропорційна залежність між рівнем мотивації та самоефективністю: більш мотивованим педагогічним працівникам притаманна і вища самоефективність. Ці дана ще раз свідчать про актуальність посилення уваги до внутрішніх потенцій особистості, на яких акцентував Г.С. Костюк, а саме – мотиваційних [5].

Ранговий профіль мотивації у загальній самоефективності педагогічних працівників такий: перше рангове місце поділяють спонуки: «активність і продуктивність» та «гнучкість

поведінки», друге рангове місце – «здатність до самопізнання (когнітивність)», третє рангове місце – «прийняття цінностей інших», четверте рангове місце – «широта інтересів». Ці дані дають можливість окреслити особистісний профіль самоефективного працівника, для якого домінантними є цінності власної активності та продуктивності як фахівця, важливість для нього розкриття внутрішніх фахових інтенцій – здатності до власного професійного самопізнання. Вони трансгресивні за своїм змістом, оскільки іманентно розкривають тенденції і шляхи професійного саморозвитку особистості сучасного педагогічного працівника, дають можливість побачити стрижневі ланки його Я-концепції як самоефективного професіонала.

Отримані емпіричні дані дали змогу встановити рівні сприйнятливості організаційного стресу педагогічним працівником: низький рівень складає 7 %, середній – 41,9%, високий – 51,1 %. Ці дані говорять про те, що сприйнятливість організаційного стресу є важливим для особистості чинником його благополучного/неблагополучного емоційного та професійного статусу. Водночас важливим є розгляд іншої площини цієї проблеми – залежності самоефективності працівника від його сприйнятливості організаційного стресу. Дисперсійний аналіз показав наявність статистично значущого зв'язку (на рівні $p<0,01$) між загальною самоефективністю працівника та рівнем сприйнятливості організаційного стресу (*рис. 4*).

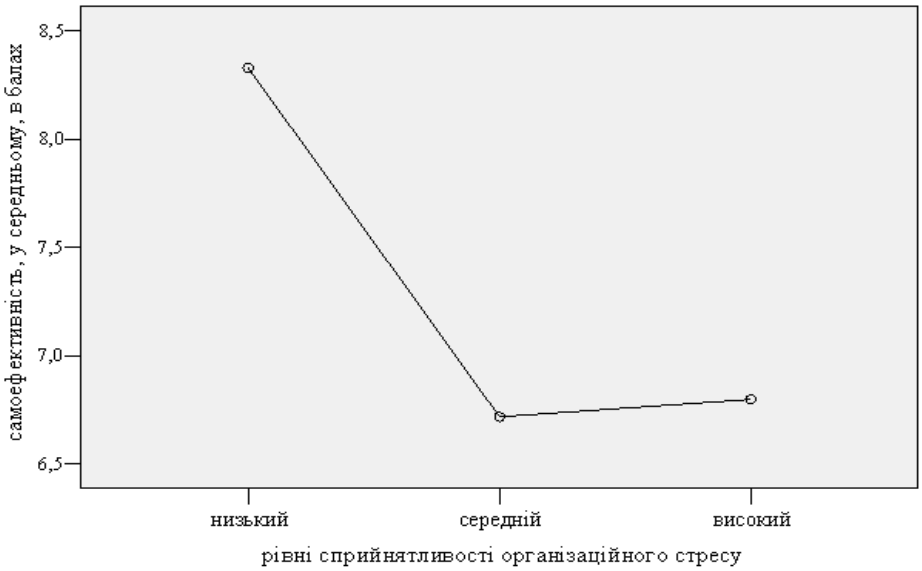

Рис. 4. **Вплив рівня сприйнятливості організаційного стресу педагогічного працівника на його само ефективність**

Як видно з наведеного вище, простежується зворотний, обернений зв'язок: чим особистість має більш високий рівень, більш сприйнятлива до організаційного стресу, тим самоефективність її менша (значущість на рівні $p<0,05$). Тобто яскраво виражений детермінуючий вплив організаційного стресу говорить про важливість проблеми екологічності освітнього соціуму для самоефективності працівника. Можлива деструкція цього простору, яка породжує організаційний стрес, суттєво детермінує зниження самоефективності працівника.

Висновки. Системний підхід до проблеми детермінації самоефективності педагогічних працівників дав можливість уперше дослідити констеляцію таких внутрішніх детермінант, як: суб'єктивна комфортність педагогічного працівника у системі «працівник – освітня організація»; ставлення педагогічного працівника до самого себе як суб'єкта професійної діяльності; мотиваційний аспект професійної діяльності, а також сприйнятливість педагогічного працівника до організаційного стресу.

За результатами дисперсійного аналізу встановлено статистично значущий зв'язок між рівневою репрезентативністю вказаних детермінант і самоефективністю педагогічного працівника, а також розкрито особливості їхнього впливу на різновиди самоефективності.

Отримані емпіричні дані свідчать про важливість проблеми екологічності освітнього простору і самоефективності в ньому педагогічного працівника, забезпечення його продуктивного професійного статусу.

Перспективи подальших досліджень полягають у розкритті наступного спектру психологічних детермінант самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. І. Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників / О. І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. – Вип. 41. – С. 13–19.
2. Бондарчук О. І. Організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій / О. І. Бондарчук // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України ; за ред. С. Д. Максименко, Л. А. Ануфрієвої. – К. : Аксіома, 2015. – С. 57–69.
3. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. –СПб. : Питер, 2009. – 339 с.
4. Карамушка Л. М. Організаційна культура освітніх організацій : зв'язок між рівнем розвитку та чинниками мезо- та макрорівня / Л. М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2015. – № 1. – С. 1–33.
5. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості ; за ред. Л.М. Проколієнко / Г. С. Костюк. – К. : Радянська школа, 1989. – 608 с.
6. Креденцер О. В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія/ за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2016. – № 1(4). – С. 51–60.
7. Леонова А. Б. Шкала оценки субьективной комфортности / А. Б. Леонова // Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – С. 53–54.
8. Мушегов О. М. Особливості самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів / О. М. Мушегов // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л .М. Карамушки. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 97–103.
9. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : http://lib.iitta.gov.ua/10087/.
10. Терещенко К. В. Соціально-психологічні детермінанти толерантності персоналу організацій у контексті розвитку організаційної культури / К. В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : Т. І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. І. – Вип. 40. – С. 20–24.
11. Mitchell, M. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs / M. Mitchell, M. Ambrose // Journal of Applied Psychology. – 2007. – Vol. 92 (4). – P. 1159–1168.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bondarchuk O. I. Osoblyvosti orhanizatsiynoyi kul'tury osvitnikh orhanizatsiy zalezhno vid samoefektyvnosti kerivnykiv / O. I. Bondarchuk // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S. D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – T. 1 : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2014. – Vyp. 41. – S. 13–19.
2. Bondarchuk O. I. Orhanizatsiyno-profesiyni osoblyvosti samoefektyvnosti kerivnykiv osvitnikh orhanizatsiy / O. I. Bondarchuk // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. prats' Kam"yanets'-Podil's'koho nats. universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny ; za red. S. D. Maksymenko, L. A. Anufriyevoyi. – K. : Aksioma, 2015. – S. 57–69.
3. Vodop'janova N. E. Psihodiagnostika stressa / N. E. Vodop'janova. –SPb. : Piter, 2009. – 339 s.
4. Karamushka L. M. Orhanizatsiyna kul'tura osvitnikh orhanizatsiy : zv"yazok mizh rivnem rozvytku ta chynnykamy mezo- ta makrorivnya / L. M. Karamushka // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K., 2015. – № 1. – S. 1–33.

5. Kostyuk H. S. Navchal'no-vykhovnyy protses i psykhichnyy rozvytok osobystosti ; za red. L.M. Prokoliyenko / H. S. Kostyuk. – K. : Radyans'ka shkola, 1989. – 608 s.
6. Kredentser O. V. Pidpryyemnyts'ka samoefektyvnist' personalu osvitnikh orhanizatsiy yak chynnyk rozvytku yikh pidpryyemnyts'koyi aktyvnosti / O. V. Kredentser // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya/ za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2016. – № 1(4). – С. 51–60.
7. Leonova A. B. Shkala ocenki sub'ektivnoj komfortnosti / A. B. Leonova // Psihodiagnostika stressa / N. E. Vodop'janova. – SPb. : Piter, 2009. – S. 53–54.
8. Mushehov O. M. Osoblyvosti samoefektyvnosti pedahohichnykh pratsivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / O. M. Mushehov // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 97–103.
9. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury : monohrafiya / [Elektronnyy resurs] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : http://lib.iitta.gov.ua/10087/.
10. Tereshchenko K. V. Sotsial'no-psykholohichni determinanty tolerantnosti personalu orhanizatsiy u konteksti rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury / K. V. Tereshchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Alchevs'k : LADO, 2014. – T. I. – Vyp. 40. – С. 20–24.
11. Mitchell, M. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs / M. Mitchell, M. Ambrose // Journal of Applied Psychology. – 2007. – Vol. 92 (4). – P. 1159–1168.

Mushegov, O.M. Features of internal psychological determinants of educators' self-efficacy. *The holistic approach to the problem of determination of educators' self-efficacy makes it possible for the first time to explore the set of such internal determinants, as educators' subjective comfort in the "worker-educational organization" system; educators' attitudes to themselves as the subject of professional activity; motivational aspects of professional activity and educators' susceptibility to organizational stress. The results of variance analysis show statistically significant relationships between the levels of these determinants and educators' self-efficacy, as well as the determinants' impact on different types of self-efficacy. The author discusses educators' general professional motivation which allows building a personal profile of the self-efficient educator whose dominant values include their own professional activity and performance as well as their own professional self-cognition. The obtained empirical data are transgressive in its content because they allow seeing the basic elements of the educator's self-concept as a self-efficient professional. The study conducted by the author evidences the importance of environmental friendliness of education, educators' self-efficacy in it and their productive professional status.*

Keywords: *psychological determinants, internal and external determinants of self-efficacy, subjective comfort, educators' attitudes to themselves, motivation, organizational stress, educator.*

Відомості про автора

Мушегов Олексій Миколайович, аспірант, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Mushehov, Oleksiy Mykolayovych, postgraduate student, G.S. Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: be1self88@gmail.com

Отримано 27 жовтня 2016 р.
Рецензовано 1 листопада 2016 р.
Прийнято 2 листопада 2016 р.

Наукове видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 4 (7)

Літературний редактор Ю.М. Лезвинська

Підп. до друку 28.12.2016. Формат 60×84 1/8. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс.
Ум. друк. арк. 12,1. Обл.-вид. арк. 13,2. Наклад 100 прим. Зам. 794.

Віддруковано у видавництві “ЛОГОС” із оригіналів автора.
Свідоцтво суб’єкта видавничої справи ДК № 201 від 27.09.2000 р.
01030, Київ-30, вул. Богдана Хмельницького, 10, тел. 235-6003