

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 1 (4)

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

**Київ
2016**

Рецензенти:

Т.М. Яблонська – доктор психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії психології особистості ім. П.Р. Чамати Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;

О.В. Чуйко – доктор психологічних наук, завідувач кафедри соціальної роботи Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 4 від 25.04.2016 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*); **Чепелева Наталія Василівна**, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Кокун Олег Матвійович**, 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 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, завідувачка лабораторії соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Терещенко Кіра Володимирівна**, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Івкін Володимир Миколайович**, кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної 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 торговельно-економічного університету; **Завадська Наталія Євгенівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Северодонецьк); **Бочелюк Віталій Йосипович**, доктор психологічних наук, 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 KB № 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.)*

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

© «Організаційна психологія. Економічна психологія», 2016

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

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY**

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 1 (4)

**Kyiv
2016**

UDC 159.9

ISSN 2411-3190

Reviewers:

T.M. Yablonska – Doctor of psychology, the senior researcher of P.R. Chamata Laboratory of personality of G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine;

O.V. Chuiko – Doctor of psychology, Head of the Department of Social Work of Taras Shevchenko Kyiv National University

*Published by the decision of the Scientific Council of
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine
(Proceedings № 4 of April 25, 2016)*

Scientific editors:

S.D. Maksymenko and L.M. Karamushka

International Editorial Board:

Maksymenko, Sergey, academician of the NAPS of Ukraine, Dr., Prof., Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine (editor-in-chief); **Karamushka, Liudmyla**, corresponding member of the NAPS of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine (deputy editor-in-chief); **Chepeleva, Natalia**, academician of the NAPS of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine; **Kokun, Oleg**, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine; **Kredentser, Oksana**, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine (executive secretary); **Bondarchuk, Olena**, Dr., Prof., Head, Department of Psychology of management, University of Educational Management; **Moskalenko, Valentina**, Dr., Prof., Head, Laboratory of social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine; **Tereshchenko, Kira**, PhD, researcher, Laboratory of organizational psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine; **Ivkin, Vladimir**, PhD, Assoc. Prof., researcher, Laboratory of organizational psychology of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS 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; Professor of Managerial Psychology at University of Silesia (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, Zaporizhya National Technical University; **Vashchenko, Iryna**, Dr., Prof., Vice-Dean, Kyiv National Taras Shevchenko University.

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

*Certificate of State Registration of the Mass Media Publication
KB № 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 of Ukraine, 28 April, 2015)*

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

© Organizational psychology. Economic psychology, 2016

ЗМІСТ

Брюховецька О.В. Вплив типу навчальних закладів на особливості сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.....	7
Гомольська Л.П. Методика дослідження впливу бренд-комунікацій на особливості сприйняття споживача.....	15
Карамушка Л.М., Баранова В.А. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу.....	28
Ковальчук О.С., Канциренко О.В. Взаємозв'язок соціальної відповідальності як цінності з психологічним благополуччям української молоді.....	37
Ковровський Ю.Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України».....	45
Креденцер О.В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності.....	51
Самойленко Д.А. Разработка методики диагностики преданости организации.....	60
Терещенко К.В. Взаємозв'язок толерантності педагогічних працівників із рівнем організаційного розвитку закладів освіти.....	70
Karamushka, L., Grubi, T. Typology of perfectionism.....	77
Voznyuk, A., Ivkin, V. Main types of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts.....	85

CONTENTS

<i>Brukhovetska, O.V.</i> Relationship between secondary school types and levels of secondary school principals' professional tolerance.....	7
<i>Gomolska, L.P.</i> A technique to study the impact of brand communications on consumers' perception.....	15
<i>Karamushka, L.M., Baranova, V.A.</i> Levels of development of organizational culture of non-school type educational institutions: links with managers' leadership styles.....	28
<i>Kovalchuk, O.S., Kantsyrenko, O.V.</i> The correlation between social responsibility as a value and psychological well-being of Ukrainian youth...	37
<i>Kovrovskiy, Y.G.</i> Analysis of the effectiveness of training "Prevention and overcoming of burnout among personnel of Operational-Rescue Service of State Emergency Service of Ukraine".....	45
<i>Kredentser, O.V.</i> Entrepreneurial self-efficacy of staff of educational organizations as a factor in the development of their entrepreneurial activity.....	51
<i>Samoilenko, D.O.</i> The development of a staff's organizational commitment diagnostic instrument.....	60
<i>Tereshchenko, K.V.</i> Relationship between teachers' tolerance and levels of educational institutions' development.....	70
<i>Karamushka, L., Grubi, T.</i> Typology of perfectionism.....	77
<i>Voznyuk, A., Ivkin, V.</i> Main types of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts.....	85

УДК 37.091.113:005.344

Брюховецька О.В.

ВПЛИВ ТИПУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА ОСОБЛИВОСТІ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Брюховецька О.В. Вплив типу навчальних закладів на особливості сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. У статті представлено результати емпіричного дослідження організаційно-професійних чинників професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, зокрема, типу навчальних закладів. Виявлено вплив типу навчальних закладів, які очолюють досліджувані, на особливості сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Отримані дані щодо організаційно-професійних особливостей керівників можна використовувати при розробці критеріїв професійного добору на керівні посади в загальноосвітні навчальні заклади.

Зроблено висновок про необхідність розвитку професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в системі післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: професійна толерантність, професійна толерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу, керівник загальноосвітнього навчального закладу, організаційно-професійні чинники, тип навчальних закладів, сформованість професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Брюховецкая А.В. Влияние типа учебных заведений на особенности сформированности профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений. В статье представлены результаты эмпирического исследования организационно-профессиональных факторов профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений, в частности, типа учебных заведений. Выявлено влияние типа учебных заведений, которые возглавляют исследуемые, на особенности сформированности профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений. Полученные данные относительно организационно-профессиональных особенностей руководителей можно использовать при разработке критериев профессионального отбора на руководящие должности в общеобразовательные учебные заведения.

Сделан вывод о необходимости развития профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений в системе последипломного педагогического образования.

Ключевые слова: профессиональная толерантность, профессиональная толерантность руководителя общеобразовательного учебного заведения, руководитель общеобразовательного учебного заведения, организационно-профессиональные факторы, тип учебных заведений, сформированность профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений.

Постановка проблеми. Результати теоретичного аналізу літератури та практики професійної діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів свідчать про наявність організаційно-професійних чинників, що позначаються як позитивно, так і негативно на сформованості їхньої професійної толерантності. Відповідно, наукова проблема дослідження впливу організаційно-професійних чинників на особливості сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів є актуальною як з наукової, так і з практичної точки зору.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Слід зазначити, що у працях психологів є прямі або непрямі згадки про *професійну толерантність*, про можливі контексти її прояву і розвитку (Г. Андрєєва [1], Г. Бардер [2], О. Грива [3], Е. Клепцова [7] та інші); про можливі контексти її прояву і розвитку (О. Асмолов [8], Г. Солдатова [10]). Ю. Ірхіна [5], О. Нурлігаянова [9], Ю. Тодорцева [11], О. Шаюк [12] звернули увагу на особливості професійної толерантності представників педагогічної сфери. В ході дослідження ми спиралися на наявні роботи в області управління загальноосвітніми навчальними закладами відомих українських вчених О. Бондарчук [3], Л. Карамушки [6].

У процесі попереднього аналізу (при врахуванні особливостей діяльності загальноосвітніх навчальних закладів у сучасних умовах) були виділені основні найбільш

значущі чинники, що впливають на рівень сформованості професійної толерантності на трьох рівнях (макрорівні, мезорівні та мікрорівні). До мезорівня можна віднести чинники, що відтворюють вплив на керівників особливостей функціонування освіти як певної соціальної галузі: тип загальноосвітнього навчального закладу та стаж управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Мета статті – аналіз результатів дослідження впливу типу навчального закладу на особливості сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження проводилося на базі Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Вибірку досліджуваних склали 962 керівники загальноосвітніх навчальних закладів України.

З метою знаходження статистично значущих відмінностей між різними категоріями керівників загальноосвітніх навчальних закладів (виділених з урахуванням зазначених вище чинників) за конкретними складовими професійної толерантності визначалась значущість відмінностей за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

Залежно від типу загальноосвітнього навчального закладу виокремлюють такі групи керівників: а) керівники традиційних загальноосвітніх навчальних закладів; б) керівники загальноосвітніх навчальних закладів нового типу (гімназії, ліцеї) (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл досліджуваних керівників ЗНЗ залежно від типу навчального закладу

Тип навчального закладу, яким керують досліджувані	Кількість досліджуваних (у%)
ЗНЗ традиційного типу	40,7
ЗНЗ нового типу	59,6

До групи керівників, які очолюють загальноосвітні навчальні заклади традиційного типу, увійшло 40,7% досліджуваних, до групи керівників, які очолюють загальноосвітні навчальні заклади нового типу, увійшло 59,6% респондентів.

Проведене дослідження показало, що появу нових типів шкіл визначили такі передумови: новий етап розвитку суспільства і оновлене у зв'язку з цим соціальне замовлення (виховати громадянина України, здатного жити в ринкових умовах, бути конкурентоспроможним); реальний досвід розвитку різних типів загальноосвітніх шкіл в Україні; відпрацьована система спеціалізованих шкіл, широка мережа яких притаманна освіті в нашій країні; багатий досвід шкіл із поглибленим вивченням окремих предметів; значна кількість різноманітних факультативів, гуртків, інших позакласних занять за інтересами учнівської молоді; досягнення в цій галузі прогресивної психолого-педагогічної науки.

Розглянемо вплив типу навчального закладу на особливості сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Як показав аналіз результатів дослідження за типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, відмінностей у рівні професійної толерантності встановлено не було, але були виявлені статистично значущі відмінності ($p < 0,001$, $p < 0,05$) за окремими компонентами (власне управлінською толерантністю, толерантністю до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, ауто толерантністю та їхніми складовими).

При аналізі взаємозв'язку типу загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, із рівнями власне управлінської толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів було зафіксовано певні відмінності за окремими складовими. Так, виявлено статистично значущі відмінності ($p < 0,001$) між типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, і рівнями толерантності до невизначеності в управлінській діяльності досліджуваних керівників (табл. 2).

Таблиця 2

**Взаємозв'язок між рівнями толерантності до невизначеності
в управлінській діяльності та типом навчального закладу,
який очолюють досліджувані**

Тип навчального закладу	Рівні толерантності до невизначеності в управлінській діяльності (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
ЗНЗ традиційного типу	72,5*	21,4*	6,1*
ЗНЗ нового типу	59,6*	35,1*	5,3*

* $p < 0,001$

Як видно з табл. 2, рівень толерантності до невизначеності в управлінській діяльності вищий у керівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу. Впевненість у своїй інтуїції й адекватності почуттів, переконаність у правильності прийнятих рішень і здатність ризикувати – усі ці якості допомагають керівникам перенести напругу, невизначеність під час управлінської діяльності. Отримані результати узгоджуються з дослідженнями О. Бондарчук [3], яка зазначає, що керівники загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу краще пристосовуються до професійної діяльності в умовах соціально-політичних та соціально-економічних змін, а брак структури, ясності, визначеності безумовно впливає на психологічний стан керівників і обумовлює розвиток значної кількості професійних стресів.

Також виявлено взаємозв'язок (на рівні слабкої тенденції) між типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, та рівнями толерантності до професійних стресів досліджуваних керівників (табл. 3).

Як видно з табл. 3, рівень толерантності до професійних стресів виявився вищим у керівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу. Це можна пояснити тим, що керівники загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу повністю усвідомлюють і відчують свою роль в освітній організації і мають такий рівень напруженості, який дозволяє ефективно працювати.

Таблиця 3

**Взаємозв'язок між рівнями толерантності до професійних стресів
і типом навчального закладу, який очолюють досліджувані**

Тип навчального закладу	Рівні толерантності до професійних стресів (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
ЗНЗ традиційного типу	11,5	64,1	24,4
ЗНЗ нового типу	14,6	65,4	20,0

Керівники загальноосвітніх навчальних закладів нового типу часто змушені брати на себе надмірно багато, спостерігається велика перевантаженість в обсягах робіт, які необхідно виконати. За нереалістичною оцінкою перспектив обов'язково виникають негативні відчуття, які переобтяжують емоційний стан, надають йому негативного забарвлення, таким чином, ця ситуація призводить до професійного стресу.

Аналіз взаємозв'язку типу загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, із рівнями толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу керівників загальноосвітніх навчальних закладів дозволив зафіксувати певні відмінності за окремими складовими. Так, виявлено відмінності (на рівні слабкої тенденції) між типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, і рівнями соціальної толерантності досліджуваних керівників (табл. 4).

Таблиця 4

Взаємозв'язок між рівнями соціальної толерантності і типом навчального закладу, який очолюють досліджувані

Стаж управлінської діяльності	Рівні соціальної толерантності (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
ЗНЗ традиційного типу	23,2	52,9	23,9
ЗНЗ нового типу	22,9	63,6	13,4

Як видно з табл. 4, рівень соціальної толерантності виявився вищим у керівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу, особливо з великим стажем управлінської діяльності. Це можна пояснити відсутністю конкуренції і партнерською взаємодією серед персоналу традиційних шкіл; прагненням шукати та знаходити баланс між власними інтересами та інтересами навколишніх; позитивним ставленням керівників до проявів індивідуальності в інших і прагненням до гармонійних стосунків з іншими людьми, що характеризує зрілих, самоактуалізованих особистостей.

Також виявлено взаємозв'язок (на рівні слабкої тенденції) між типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, та рівнями комунікативної толерантності досліджуваних керівників (табл. 5).

Таблиця 5

Взаємозв'язок між рівнями комунікативної толерантності і типом навчального закладу, який очолюють досліджувані

Тип навчального закладу	Рівні комунікативної толерантності (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
ЗНЗ традиційного типу	11,5	64,1	24,4
ЗНЗ нового типу	14,6	65,4	20,0

Як видно з табл. 5, рівень комунікативної толерантності виявився вищим у керівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу. Оскільки в загальноосвітніх навчальних закладах традиційного типу існують усі передумови конструктивної соціальної толерантності (впевненість, довірливі партнерські стосунки, можливість реалізації власної індивідуальності), керівники не обмежені у спілкуванні з персоналом, і це дає можливість обговорити професійні проблеми, отримати підтримку, пораду, заохочення, оцінку. Саме комунікативна толерантність лежить в основі взаємної довіри й розуміння, сприяє вияву доброзичливості, допомагає встановленню позитивного психологічного клімату в педагогічних колективах.

Подібну тенденцію (на рівні слабкої тенденції) виявлено між типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, та толерантним стилем керівництва досліджуваних (табл. 6).

Таблиця 6

Взаємозв'язок між рівнями толерантного стилю керівництва і типом навчального закладу, який очолюють досліджувані

Тип навчального закладу	Рівні толерантного стилю керівництва (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
ЗНЗ традиційного типу	11,5	64,1	24,4
ЗНЗ нового типу	14,6	65,4	20,0

Як видно з табл. 6, рівень толерантного стилю керівництва є дещо вищим у керівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу. Керівники загальноосвітніх навчальних закладах традиційного типу фокусуються на вищих рівнях участі членів групи у спільній діяльності, на співпраці й взаємодії; аналізують шлях досягнення мети, визнають помилки, змінюють методи управлінської діяльності; визнають, що для ефективного керівництва необхідні зміни, осмислення й підтримка; перш ніж упроваджувати ідею в життя, отримують схвальне до неї ставлення більшості персоналу організації, слухають і чують усіх і кожного; орієнтовані на завдання.

Також було зафіксовано чітку тенденцію ($p=0,07$) і при дослідженні взаємозв'язку між типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, та рівнями конфліктологічної толерантності досліджуваних керівників (табл. 7).

Як видно з табл. 7, рівень конфліктологічної толерантності виявився вищим у керівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу. Вміння керівника будувати стосунки на засадах співпраці та конструктивної взаємодії; розпізнавати, вчасно попереджувати та продуктивно вирішувати конфліктні ситуації впливає на ефективність управлінської діяльності, сприяє покращенню психологічного клімату та гармонізації взаємин у педагогічному колективі, створює умови для набуття педагогами досвіду конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях, адже сучасний керівник загальноосвітнього навчального закладу нового типу за родом своєї діяльності неминуче опиняється в ролі арбітра у вирішенні конфліктів.

Таблиця 7

Взаємозв'язок між рівнями толерантного стилю керівництва і типом навчального закладу, який очолюють досліджувані

Тип навчального закладу	Рівні конфліктологічної толерантності (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
ЗНЗ традиційного типу	32,7	37,0	30,4
ЗНЗ нового типу	29,5	33,1	37,3

При аналізі взаємозв'язку типу загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, із рівнями ауто толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів було зафіксовано певні відмінності за окремими складовими. Так, виявлено відмінності (на рівні тенденції) між типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, і рівнями значущості ролі керівника для досліджуваних (табл. 8).

Таблиця 8

Взаємозв'язок між рівнями значущості ролі керівника і типом навчального закладу, який очолюють досліджувані

Тип навчального закладу	Рівні значущості ролі керівника (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
ЗНЗ традиційного типу	46,7	32,6	20,8
ЗНЗ нового типу	50,0	34,2	15,8

Як видно з табл. 8, рівень значущості ролі керівника виявився вищим для керівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу, особливо молодших за стажем, для яких дуже важливим є соціальний статус. Керівник є центральною фігурою будь-якої організації, який повинен володіти як професійними та управлінськими якостями для забезпечення успішного педагогічного процесу та розвитку освіти загалом, так і мати певні особисті якості, які дозволяють йому розвивати та підтримувати статус свого закладу на

належному рівні. Проте, для управлінців зі стажем управлінської діяльності понад 20 років роль керівника втрачає свою значущість.

Також виявлено відмінності (на рівні слабкої тенденції) між типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, і рівнями значущості толерантності для досліджуваних керівників (табл. 9).

Таблиця 9

Взаємозв'язок між рівнями значущості толерантності для керівника і типом навчального закладу, який очолюють досліджувані

Тип навчального закладу	Рівні значущості толерантності для керівника (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
ЗНЗ традиційного типу	45,6	37,7	16,7
ЗНЗ нового типу	47,9	39,4	12,7

Як видно з табл. 9, рівень значущості толерантності для керівника виявився вищим для керівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу. Необхідність толерантності в управлінській діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів детермінована складністю і різноманіттям форм розвитку освітньої галузі, специфікою управлінської діяльності як особливого виду професійної діяльності в системі «людина – людина». Ці результати узгоджуються з дослідженням О. Бондарчук [3], яка зазначає, що управління загальноосвітнім навчальним закладом може утруднюватися через недостатній рівень розвитку у керівників певних професійно важливих якостей, зокрема, толерантності.

Також було зафіксовано статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) при дослідженні взаємозв'язку між типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, та рівнями рефлексивності досліджуваних керівників (табл. 10).

Таблиця 10

Взаємозв'язок між рівнями рефлексивності керівників і типом навчального закладу, який очолюють досліджувані

Тип навчального закладу	Рівні рефлексивності (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
ЗНЗ традиційного типу	30,3*	50,0*	19,7*
ЗНЗ нового типу	26,4*	39,0*	34,6*

* $p < 0,05$

Як видно з табл. 10, рівень рефлексивності виявився вищим у керівників загальноосвітніх навчальних закладів нового типу. Робота в навчальних закладах нового типу відрізняється від традиційної управлінської діяльності багатьма позитивними факторами (такі навчальні заклади зазвичай краще технічно оснащені, керівництво і персонал постійно освоюють новітні методи навчально-виховної роботи, більше уваги приділяється науково-дослідницькій та проектній роботі, проводиться велика кількість виховних та позаурочних заходів тощо). Отже, від керівників загальноосвітніх навчальних закладів нового типу вимагається високий рівень рефлексивності, яка передбачає перетворення традиційної керівної позиції керівника і підпорядкованої позиції персоналу на особистісно рівноправні.

Крім того, було зафіксовано статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) при дослідженні взаємозв'язку між типом загальноосвітнього навчального закладу, який очолюють досліджувані, та рівнями асертивності досліджуваних керівників (табл. 11).

Таблиця 11

Взаємозв'язок між рівнями асертивності керівників і типом навчального закладу, який очолюють досліджувані

Тип навчального закладу	Рівні асертивності (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
ЗНЗ традиційного типу	29,8*	53,6*	16,6*
ЗНЗ нового типу	39,8*	47,2*	13,0*

* $p < 0,05$

Як видно з табл. 11, рівень асертивності виявився вищим у керівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу, особливо зі збільшенням стажу управлінської діяльності ($p < 0,05$). У межах традиційного навчального закладу головною ланкою забезпечення високої ефективності навчального процесу є керівник, діяльність якого має високу соціальну значущість і потребує високого рівня асертивності. Асертивна поведінка є найбільш ефективним стилем управлінської поведінки, орієнтованим на довгострокову співпрацю, командну роботу, ділові взаємини.

Таким чином, дослідження виявило *вплив типу навчального закладу на особливості сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів за окремими компонентами і складовими.*

Висновки. Отже, можна зробити висновок про те, що існують зумовлені типом навчального закладу, який очолюють досліджувані, відмінності у рівнях сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Знання основних організаційно-професійних особливостей сприятиме упорядкуванню кадрів управління, ефективності комплектування загальноосвітніх навчальних закладів, створенню оптимального психологічного клімату в педагогічних колективах. Отримані дані щодо організаційно-професійних особливостей керівників загальноосвітніх навчальних закладів можна використовувати при розробці критеріїв професійного добору на керівні посади в ЗНЗ.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі впливу чинників мікрорівня на рівень професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Список використаних джерел

1. Андреева Г. М. Социальная психология : учеб. [для высш. уч. зав.] / Галина Михайловна Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 376 с.
2. Бардиер Г. Л. Социальная психология толерантности / Галина Леонидовна Бардиер. – СПб., 2005. – 118 с. : ил., табл.
3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
4. Грива О. А. Соціально-педагогічні основи формування толерантності у дітей і молоді в умовах полікультурного середовища / О. А. Грива. – К. : Парапан, 2005. – 227 с.
5. Ірхіна Ю. В. Формування професійної толерантності майбутніх викладачів вищої школи / Ю. В. Ірхіна. – Одеса, 2011. – 220 с.
6. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-центр, 2000. – 332 с.
7. Клепцова Е. Ю. Психология и педагогика толерантности : учеб. пособие для вузов / Е. Ю. Клепцова – М. : Академический проект, 2004. – 176 с.
8. На пути к толерантному сознанию [Текст] / под ред. А.Г. Асмолова. – М. : Смысл, 2000. – 198 с.
9. Нурлигаянова О. Б. Психологическое содержание педагогической толерантности как профессионально важного качества учителя [Текст] / О. Б. Нурлигаянова. – Ярославль, 2006. – 158 с.
10. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г. Солдатовой и Л. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – С. 94–97.

11. Тодорцева Ю.В. Педагогіка толерантності : [методичні рекомендації] / Юлія Володимирівна Тодорцева. – Одеса : СВД Черкасов М.П., 2004. – 90 с.
12. Шаюк О. Я. Вітакультурний метапідхід в осмисленні толерантності як інтегральної особистісної риси людини / Ольга Шаюк // Вітакультурний млин / [наук. консультант-редактор А. Фурман]. – 2010. – Модуль 11. – С. 21–24.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andreeva G. M. Social'naja psihologija : ucheb. [dlja vyssh. uch. zav.] / Galina Mihajlovna Andreeva. – M. : Aspekt Press, 1998. – 376 s.
2. Bardier G. L. Social'naja psihologija tolerantnosti / Galina Leonidovna Bardier. – SPb., 2005. – 118 s. : il., tabl.
3. Bondarchuk O. I. Sotsial'no-psykholohichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv u profesiynij diyal'nosti : monohrafiya / O. I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
4. Hryva O. A. Sotsial'no-pedahohichni osnovy formuvannya tolerantnosti u ditey i molodi v umovakh polikul'turnoho seredovyscha / O. A. Hryva. – K. : Parapan, 2005. – 227 s.
5. Irkhina Yu. V. Formuvannya profesiynoyi tolerantnosti maybutnikh vykladachiv vyshchoyi shkoly / Yu. V. Irkhina. – Odesa, 2011. – 220 s.
6. Karamushka L. M. Psykholohiya upravlinnya zakladamy seredn'oyi osvity : monohrafiya / L. M. Karamushka. – K. : Nika-tsent, 2000. – 332 s.
7. Klepcova E. Ju. Psihologija i pedagogika tolerantnosti : ucheb. posobie dlja vuzov / E. Ju. Klepcova – M. : Akademicheskij projekt, 2004. – 176 s.
8. Na puti k tolerantnomu soznaniyu [Tekst] / pod red. A. G. Asmolova. – M. : Smysl, 2000. – 198 s.
9. Nurligajanova O. B. Psihologicheskoe soderzhanie pedagogicheskoy tolerantnosti kak professional'no vazhnogo kachestva uchitelja [Tekst] / O. B. Nurligajanova. – Jaroslavl', 2006. – 158 s.
10. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G. Soldatovoj i L. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – S. 94–97.
11. Todortseva Yu.V. Pedahohika tolerantnosti : [metodychni rekomendatsiyi] / Yuliya Volodymyrivna Todortseva. – Odesa : SVD Cherkasov M.P., 2004. – 90 s.
12. Shayuk O. Ya. Vitakul'turnyy metapidkhd v osmyslenni tolerantnosti yak intehral'noyi osobystisnoyi rysy lyudyny / Ol'ha Shayuk // Vitakul'turnyy mlyn / [nauk. konsul'tant-redaktor A. Furman]. – 2010. – Modul' 11. – S. 21–24.

Brukhovetska, O.V. Relationship between secondary school types and levels of secondary school principals' professional tolerance. The article presents the results of empirical research on organizational and professional factors in the formation of secondary school principals' professional tolerance, in particular, the type of school.

The investigation showed that the emergence of new types of schools was caused by the following preconditions: a new stage of social development and, as a result, new social requirements (educating the citizens of Ukraine who should be capable to live in market conditions and be competitive); the real experience of development of different types of secondary schools in Ukraine; a well-tuned system of specialized schools, a vast network of which is traditionally present in the Ukrainian system of education; rich experience of schools that focus on certain academic subjects; a great variety of electives, clubs, etc.; new relevant achievements in psychological and pedagogical sciences.

The author found the relationship between the secondary school types and the levels of different components of school principals' professional tolerance (proper management tolerance, tolerance for interaction with the subjects of the educational process, self-tolerance, as well as their elements).

The obtained data on school principals' organizational and professional characteristics can be helpful in developing professional selection criteria for the leading positions in secondary schools. The author makes a conclusion about the necessity of development of school principals' professional tolerance in the system of postgraduate pedagogical education.

Keywords: professional tolerance, secondary school principals' professional tolerance, secondary school principal, organizational and professional factors, school type, formation of secondary school principals' professional tolerance.

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, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ciparis011@mail.ru

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

УДК 316.772.4

Гомольська Л.П.

**МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ БРЕНД-КОМУНІКАЦІЙ
НА ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ СПОЖИВАЧА**

Гомольська Л.П. Методика дослідження впливу бренд-комунікацій на особливості сприйняття споживача. У статті наведено методику дослідження впливу бренд-комунікацій на особливості сприйняття споживача у два етапи. Показано, що на першому етапі доцільним є використання методу фокус-груп з метою здобуття даних щодо соціально-психологічного змісту бренд-комунікації та образу бренду як її результату, специфіки особистісного включення респондентів – представників певних соціальних прошарків у споживання як особливу соціальну поведінку. На другому етапі здійснюється кількісна оцінка соціально-психологічних особливостей впливу бренд-комунікації на особливості сприйняття споживача; складових образу бренду та соціально-психологічних механізмів їхнього формування.

Наведено процедуру опрацювання та інтерпретації результатів методики. У додатках подано авторські методики та авторські модифікації відомих методик у контексті теми дослідження. Констатовано, що ця методика дозволяє виявити рівні сформованості образу бренду (високий, середній, низький) у сприйнятті споживачів, дослідити основні соціально-психологічні механізми його формування (соціальне порівняння, ідентифікація, персоніфікація, самопрезентація, самоверифікація та цілепокладання) під впливом бренд-комунікації.

Ключові слова: бренд-комунікація, бренд, образ бренду, сприйняття споживача, диференційованість та екологічність бренду, позитивне ставлення та лояльність до бренду; соціально-психологічні механізми впливу, методика дослідження впливу бренд-комунікації.

Гомольская Л.П. Методика исследования влияния бренд-коммуникаций на особенности восприятия потребителя. В статье приведена методика исследования влияния бренд-коммуникаций на особенности восприятия потребителя в два этапа. Показано, что на первом этапе целесообразно использование метода фокус-групп с целью получения данных о социально-психологическом содержании бренд-коммуникации и образа бренда как ее результата, специфики личностного включения респондентов – представителей определенных социальных слоев в потребление как особое социальное поведение. На втором этапе осуществляется количественная оценка социально-психологических особенностей влияния бренд-коммуникации на особенности восприятия потребителя; составляющих образа бренда и социально-психологических механизмов их формирования.

Констатировано, что данная методика позволяет выявить уровни сформированности образа бренда (высокий, средний, низкий) в восприятии потребителей, исследовать основные социально-психологические механизмы его формирования (социальное сравнение, идентификация, персонификация, самопрезентация, самоверификация и целеполагание) под влиянием бренд-коммуникации.

Приведена процедура обработки и интерпретации результатов методики. В приложениях представлены авторские методики и авторские модификации известных методик в контексте темы исследования.

Ключевые слова: бренд-коммуникация, бренд, образ бренда, восприятие потребителя, дифференцированность и экологичность бренда, позитивное отношение и лояльность к бренду; социально-психологические механизмы воздействия, методика исследования влияния бренд-коммуникации.

Постановка проблеми. Одним із важливих завдань соціальної психології є дослідження соціальних комунікацій, які визначають успішність і напрям соціальної взаємодії людей. Специфічним різновидом соціальної комунікації є бренд-комунікація, яка являє собою комплекс певних дій у процесі соціальної взаємодії (міжособистісної, міжгрупової, масової), що впливають на думку, мотиви, установки, поведінку споживачів щодо певних компаній, їхніх продуктів і (чи) послуг. Результатом бренд-комунікації є образ бренду як соціального об'єкта, що впливає на поведінку людей, їхні цінності й потреби, відображаючи прагнення й бажання суспільства, що ідентифікує себе з ним [1; 2; 5]. У зв'язку з цим набувають особливого значення дослідження особливостей сприйняття споживачами бренду в процесі бренд-комунікацій під впливом відповідних соціально-психологічних механізмів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні аспекти бренд-комунікацій вже були предметом уваги дослідників, зокрема, досліджено різноманітні психологічні аспекти формування та функціонування бренду (М. Андрєєва [2], Дж. Габай [16], В. Маркова [9] та ін.), у тому числі з позицій управління (Д. Аакер [1], М. Бейті [15] та ін.); поведінки споживача (Ф. Винокуров [29], Ф. Райчхелд [17] та ін.), бренд-комунікації як соціально-психологічного феномену (Н. Антонова [3], Ю. Бровкіна [5] та ін.). Разом із тим, соціально-психологічні особливості формування образу бренду у сприйнятті споживача та механізми цього процесу вивчені недостатньо повно.

Важливим моментом дослідження впливу бренд-комунікацій на особливості сприйняття споживача є розроблення відповідних діагностичних процедур. Саме це й визначило **мету цієї статті** – висвітлення методики дослідження соціально-психологічних особливостей та механізмів впливу бренд-комунікації на сприйняття споживача.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження При розробленні методики враховано 3 основних підходи до процедур виміру змінних, які використовують у межах психодіагностики [6]:

- суб'єктивний підхід, що передбачає здійснення діагностики на основі відомостей, що повідомляють про себе досліджувані в опитувальниках, самоописах особистості, її проявах в тих чи інших ситуаціях спостереження;
- об'єктивний підхід, за якого діагностика здійснюється на основі оцінки успішності (результативності) і способу (особливостей виконання тестових завдань);
- проєктивний підхід, коли діагностика здійснюється на основі аналізу особливостей інтерпретації зовнішньо безособового, невизначного (слабко структурованого) матеріалу, який стає об'єктом проєкції.

При цьому йдеться про використання лише тих даних, які, будучи отриманими через різні методичні підходи, пройшли перевірку на узгодженість.

У цілому методику дослідження соціально-психологічних особливостей та механізмів впливу бренд-комунікації на сприйняття споживача доцільно, на наш погляд, реалізовувати в два етапи.

На *першому етапі* з метою здобуття даних щодо соціально-психологічного змісту бренд-комунікації та образу бренду як її результату, специфіки особистісного включення респондентів – представників певних соціальних прошарків у споживання як особливу соціальну поведінку використано *метод фокус-груп із застосуванням проєктивної методики «Мої бренди»* (Ф. Винокуров [7]).

Загальний сценарій фокус-групи розрахований на 70–90 хвилин і складається з двох тематичних і двох допоміжних блоків.

Перший допоміжний блок слугує встановленню позитивного налаштування учасників один на одного як основи конструктивної взаємодії в подальшому. З цією метою пропонується розминка «Знайомство» (учасники називають своє ім'я, і називають те, що їм подобається, наприклад, «Мене звати Лілія, і я люблю подорожувати», для прикладу модератор може почати з себе). Другий допоміжний блок пропонується наприкінці роботи фокус-групи з метою підведення підсумків і надання учасниками гарних побажань один одному.

Щодо тематичних блоків, то один із них передбачає обговорення теми «Споживання як особлива соціальна поведінка», під час якої учасники обговорюють свої улюблені покупки (речі або послуги, які цікаво та приємно купувати та використовувати); що є важливим при виборі (споживчі якості, вартість, реклама, бренд товару або послуги, відгуки інших людей). Таким чином, можна встановити значущість орендованої продукції споживачів, визначити критерії, які покладено в основу споживчої поведінки.

Другий, основний, тематичний блок стосується обговорення соціально-психологічних особливостей становлення образу бренду в уявленні споживача. Тут визначаються улюблені бренди (які купуються постійно, без яких було б складно обійтись, які викликають приємні почуття).

У цей тематичний блок інтегровано проективну методику Ф. Винокурова «Мої бренди» [7]. Як відомо, в основу проективного методу покладено механізм проєкції, що в умовах пред'явлення малоструктурованого, невизначеного стимульного матеріалу зумовлює перенесення («проєктування») на ситуацію дослідження власних, часто неусвідомлюваних особливостей особистості (зокрема, особистісного смислу, установок і ставлення до різних аспектів життєдіяльності).

У нашому випадку згідно з підходом автора методики респондентам спочатку пропонується протягом 7 хвилин намалювати кольоровими олівцями (крейдою) свій автопортрет на чистому аркуші паперу формату А4. Після того, як усі учасники підтверджують завершення свого малюнка, їх просять доповнити малюнок товарами й послугами, якими вони користуються, намалювати улюблені бренди та підписати їхні назви. Після виконання даного завдання кожен учасник коротко пояснює сенс і зміст свого малюнка, називаючи ті бренди, які він додав до свого образу, і причину їхнього вибору.

Опрацювання результатів здійснюється методом контент-аналізу перерахованих характеристик проективних малюнків на основі категоріальної сітки, запропонованої Ф. Винокуровим (див. табл. 1).

Завершується тематичний блок дискусією на тему: «Найулюбленіший бренд і його відмінності від всіх інших брендів», під час якої учасники називають свої улюблені бренди, їхні переваги та недоліки.

Проведення фокус-груп за таким сценарієм дозволяє виявити саме ті категорії, якими користуються респонденти під час обговорення досліджуваних феноменів, щоб використовувати їх для підготовки формалізованого опитування [4].

На *другому етапі* здійснюється кількісна оцінка соціально-психологічних особливостей впливу бренд-комунікації на особливості сприйняття споживача; складових образу бренду та соціально-психологічних механізмів їхнього формування. Об'єктом опитування у нашому випадку виступають дев'ять груп споживчих товарів/послуг, а саме: одягу, косметики, ІТ-техніки, цукерок, легкових автомобілів, молочних продуктів, соків, послуг стільникового зв'язку, банків тощо. Такі категорії обрані на підставі результатів першого, якісного етапу дослідження, яке показало, що бренди цих товарів і послуг мають порівняно високу особистісну значущість для споживачів та є досить поширеним, щоб забезпечити зручний збір даних.

Таблиця 1

**Категоріальна сітка для контент-аналізу характеристик проєктивних малюнків
«Мої бренди» (за Ф. Винокуровим [7])**

Категорії	Ознаки образу бренду	Інтерпретація
Розмір	Бренд більший за інші	Бренд більш значущий, ніж інші
Предметність	Зазначено лише ім'я	Знання бренду, низька предметність його образу
	Логотип бренду	Значущість зорового образу
	Назва продукту	Асоціація з конкретним товаром
	Образ продукту	Візуалізація конкретного товару, предметність образу бренду
Композиція	Близькість до автопортрета	Близькість малюнка бренду до автопортрета пропорційна значущості
	Розташування щодо автопортрета	Бренди з усіх боків – особистісна значущість споживання брендів в цілому вище, ніж коли вони все розташовані в окремій частині аркуша
	Інтеграція в автопортрет	Бренд, вписаний в автопортрет, має високу значущість
	Бренди «списком»	Перерахування назв брендів списком – формальне виконання завдання або низька їхня значущість
Колір	Бренди різних кольорів	Явна диференціація між брендами, якщо кольори не чергуються (немає шаблонності)
	Яскраві кольори	Яскраві емоції, що пов'язані з брендом

На цьому етапі основним став об'єктивний підхід до отримання результатів за допомогою низки тестових методик – особистісних опитувальників, результати яких розглядалися в сукупності з іншими даними в контексті їхньої узгодженості відповідно до виокремлених нами показників (див. табл. 2).

Для діагностики когнітивної складової образу бренду як результату бренд-комунікації через відсутність відповідних стандартизованих методик пропонується авторський опитувальник «Диференційованість бренду», запитання якого спрямовані на визначення обізнаності респондентів у різних брендах і їхньої здатності диференціювати певні бренди від інших і з яких причин (Додаток А). Чим більше відповідей може дати респондент на кожне запитання, тим вище рівень диференційованості образу бренду. При цьому особливу увагу слід звернути на значущість для досліджуваного оригінальності та унікальності бренду.

Опитувальник Ю. Бровкіної «Екологічність бренду» [5] в авторській модифікації призначений для оцінювання образу бренду за відповідним критерієм. Сутність авторської модифікації полягає в тому, що респондентами пропонується для оцінки ними екологічності бренду перелік брендованих товарів (послуг), що найбільш поширені в Україні та виявлені за результатами контент-аналізу відповідей учасників фокус-групи на першому етапі емпіричного дослідження (Додаток Б).

Значущість екологічності бренду, на наш погляд, пов'язана із актуалізацією установки у свідомості індивідів у контексті більшої соціальної відповідальності в стосунках людини з довкіллям. Тому при опрацюванні результатів методики йдеться про оцінювання не лише економічних (наприклад, доступна ціна), але й моральних інтенцій споживачів (зокрема, відмова від придбання товару в разі шкідливості його виробництва для довкілля, бажання взяти участь в акціях, спрямованих на протест проти використання неекологічних форм виробництва тощо).

Таблиця 2

Методична база дослідження соціально-психологічних особливостей та механізмів впливу бренд-комунікації на сприйняття споживача

Показники	Методики дослідження
<i>Образ бренду як результат бренд-комунікації</i>	
Когнітивна складова (критерій: диференційованість і екологічність)	Опитувальник «Диференційованість бренду» (авторська розробка, Додаток А). Опитувальник Ю. Бровкіної «Екологічність бренду» [5] в авторській модифікації (Додаток Б)
Афективна складова (критерій: позитивне ставлення)	Методика оцінки емоційної насиченості образу бренду (семантичний диференціал Ч. Осгуда у модифікації В. Маркової [9]).
Конативна складова (критерій: лояльність)	Методика дослідження мотивації поведінки споживачів (О. Патоша, [10]) Індекс промоутера (NPS: Net Promoter Score) (автор – Ф. Райчхелд [16])
<i>Соціально-психологічні механізми функціонування бренду в сприйнятті споживача</i>	
Соціальне порівняння та категоризація	Опитувальник Ю. Бровкіної [5] «Особливості сприйняття бренду» в авторській модифікації
Ідентифікація з брендом. Персоніфікація	Методика Дж. Аакер «Індивідуальність бренду» в модифікації Н. Антонової [3]
Самомоніторинг, самопрезентація, самоверифікація	Шкала самомоніторингу М. Снайдера [14] в авторській модифікації (Додаток В)
Цілепокладання	Методика «Наміри споживачів» (авторська розробка) Шкала орієнтації споживача на матеріалізм (М. Річінс, С. Доусон) [17]

За узагальненням результатів двох методик визначається рівень когнітивного образу бренду: високий (у разі високої диференційованості бренду та значущості екологічності для респондента); низький (недиференційованості образу бренду та низької значущості екологічності для респондента); середній (недостатньо диференційований образ бренду та нейтральне ставлення до екологічності бренду тощо).

Афективну складову бренду пропонується вивчати за допомогою методики оцінки емоційної насиченості образу бренду (семантичний диференціал Ч. Осгуда у модифікації В. Маркової [9]).

Оцінці за шкалами семантичного диференціалу піддавався бренд, що споживався респондентом на момент дослідження, і нейтральний бренд, який ніколи не споживався респондентом. Останній відбирався випадково серед усіх відомих респонденту брендів.

Список шкал ґрунтувався на трьох групах оцінних асоціацій з брендом:

- раціональних (асоціації з такими атрибутами бренду, як: «надійний», «вигідний», «якісний» і т.д.);
- емоційних асоціації з такими атрибутами бренду, як: «веселий», «приємний», «кулюблений» і т.д.);
- таких, що пов'язані з Я-концепцією споживача (асоціації, що знайшли відображення у формулюваннях: «близький», «рідний», «робить мене краще») тощо.

Кожна оцінна асоціація представлена у формі біполярної шкали семантичного диференціала.

Сукупна сила асоціацій зі споживаним брендом вимірюється шляхом порівняння ступеня полярності його оцінок з оцінками нейтрального бренду. Більш полярні позитивні оцінки споживаного бренду свідчать про більш позитивне ставлення респондента до нього.

Діагностику конативної складової образу бренду доцільно, на наш погляд, здійснювати за методиками дослідження мотивації поведінки споживачів (О. Патоша, [10]) та «Індекс промоутера» (NPS: Net Promoter Score) (Ф. Райчхелд, [16]), які в сукупності дозволяють оцінити рівень даного компонента за критерієм «лояльність».

Так, за методикою О. Патоші, спрямованою на дослідження мотивації поведінки споживачів, респондентам пропонується визначити, з яких причин вони віддають перевагу улюбленому бренду. За опрацюванням результатів відповідно до ключа ідентифікуються *соціальні* (отримати визнання оточуючих; спілкуватися з іншими прихильниками бренду та ін.), *пізнавальні* (отримувати необхідну інформацію; дізнатися про щось нове та ін.) та *матеріальні* (заощадити гроші; забезпечити собі зручність, комфорт та ін.) *потреби* респондентів, оцінюються їхні вираженість і баланс.

Відповідно до методики Ф. Райчхелда визначається, який із брендів Ви могли б порекомендувати Вашим друзям і колегам по роботі, і, відповідно, констатується високий, середній та низький рівні лояльності споживачів.

Визначення високого, середнього та низького рівнів сформованості образу бренду в цілому відбувається на основі аналізу рівнів вираженості окремих його складових. Так, високий рівень сформованості визначається в разі високого рівня сформованості всіх його складових, при цьому допускається середній рівень однієї зі складових. Низький рівень сформованості образу бренду констатується в разі низького рівня сформованості всіх складових, при цьому можливим є середній рівень однієї зі складових. Усі інші поєднання рівнів сформованості складових доцільно віднести до середнього рівня сформованості образу бренду.

Щодо *соціально-психологічних механізмів бренд-комунікації* слід зазначити, що за результатами теоретичного аналізу літератури [1; 2; 8; 15; 16 та ін.] нами було виокремлено такі основні, як: соціальне порівняння та категоризація; ідентифікація з брендом і персоніфікація; самомоніторинг, самопрезентація, самоверифікація; цілепокладання тощо.

Механізм *соціального порівняння* за Л. Фестінгером [11] проявляється в тому, що, порівнюючи себе з іншими, індивід отримує можливість оцінки власних здібностей, привабливості, якостей особистості, коректності поведінки або поглядів. Для дослідження впливу даного механізму на особливості сприйняття споживача пропонується опитувальник Ю. Бровкіної «Особливості сприйняття бренду споживачем» [5] (в авторській модифікації). Суть авторської модифікації полягає в опрацюванні та інтерпретації результатів оцінювання респондентами різних аспектів взаємодії з брендом у контексті аспекту порівняння за наступними параметрами:

- сприйняття інших суб'єктів (наприклад: «Я помічаю предмети даного бренду в інших людях»);
- самосприйняття («Я розумію, що відчувають люди, які мають брендовані речі. На їхньому місці я б відчував себе по-особливому, можливо, це підвищувало б мою самооцінку»);
- сприйняття бренд-комунікації (масова комунікація) («Я звертаю увагу на рекламу та іншу інформацію про бренд. Вважаю це цікавим і навіть корисним»);
- сприйняття себе з боку інших людей («Коли я користуюся брендованими речами, я ловлю на собі зацікавлені (заздрісні, схвальні) погляди оточуючих»);
- сприйняття якості брендованого товару («Бренд важливіше за якість товару. Між небрендованим, але таким, що ідеально сидить на мені одягом, і брендованим, який добре, але не ідеально підходить, я обираю друге»);
- вплив бренду на стиль поведінки індивіда («Бренд зобов'язує мене вести себе особливим чином»);
- сприйняття образів брендованих і небрендованих товарів («Не замислююся над різницею між брендованим і небрендованим товаром»).

Специфіку механізму ідентифікації з брендом (ототожнення особистості з певними брендами) і його персоніфікації («він такий, як я») пропонується дослідити за методикою Дж. Аакер «Індивідуальність бренду» в модифікації Н. Антонової [3]. За цією методикою респондентам спочатку пропонується оцінити бренд, якому вони віддають перевагу, за певними характеристиками за п'ятибальною шкалою (1 – мінімальний прояв характеристики, 5 – максимальний прояв). Потім вони оцінюють себе за тими ж самими характеристиками, які об'єднуються в шкали відповідно до моделі Дж. Аакер:

1. Щирий (приземлений, чесний, благодотворний, привітний).
2. Емоційно яскравий (сміливий, енергійний, обдарований багатою уявою, сучасний).
3. Компетентний (надійний, інтелігентний, успішний).
4. Витончений, вишуканий (вищий клас, чарівний).
5. Мужний, міцний (волелюбний, стійкий).

За значенням коефіцієнта кореляції визначається ступінь ідентифікації споживача з брендом та його персоніфікації.

У контексті теми дослідження механізм самопрезентації проявляється у демонстрації прихильності до того стилю життя та його атрибутів, що позиціонує певний бренд; самомоніторингу – у процесі самоконтролю над враженням, що здійснюється на оточуючих через споживання орендованого товару (послуги), самоверифікація – встановлення зворотного зв'язку з іншими людьми (прихильниками бренду) для підтвердження власного уявлення про себе. Вивчення дії зазначених механізмів, доцільно, на наш погляд, здійснювати за шкалою самомоніторингу М. Снайдера [14] в авторській модифікації, суть якої полягає в насиченні питань опитувальника ситуації взаємодії респондента з іншими людьми з приводу споживання брендovаних товарів/послуг (Додаток В).

Під сукупною дією соціально-психологічних механізмів бренд-комунікація набуває для реципієнта особистісного смислу. У результаті актуалізується механізм *цілепокладання* як процес формування суб'єктивно-ідеального образу бажаного і втілення в об'єктивно-реальному результаті діяльності (цілереалізації), щодо чого зазначає Ю. Швалб: «Цілі... існують лише в суб'єктивному просторі особистості як чиста можливість предмету. Тому вся подальша діяльність є лише способом реалізації таких цілей» [13, 50].

Тому однією з методик дослідження особливостей цілепокладання може виступити авторська методика «Наміри споживачів», за якою респондентам пропонується оцінити за 10-бальною шкалою ймовірність користування в майбутньому товарами (послугами) певних брендів, перелік яких був визначений на першому етапі дослідження.

Також варто дослідити змістове наповнення мети майбутнього споживання за допомогою методики М. Річінс та С. Доусона [17] «Шкала орієнтації споживача на матеріалізм», під яким автори розуміють відданість матеріальним потребам і бажанням, аж до зневаги до духовних питань; спосіб життя, що заснований виключно на матеріальних інтересах, придбанні та споживанні матеріальних благ.

Саме такий підхід дозволить дослідити вплив бренд-комунікацій на особливості сприйняття споживача.

Висновки. Запропоновано методику дослідження впливу бренд-комунікацій на особливості сприйняття споживача, що дозволяє виявити рівні сформованості образу бренду у сприйнятті споживачів, дослідити основні соціально-психологічні механізми його формування (соціальне порівняння, ідентифікація, персоніфікація, самопрезентація, самоверифікація та цілепокладання) під впливом бренд-комунікації. Результати апробації методики свідчать про її достатню надійність і валідність у контексті теми дослідження.

Перспективи подальших досліджень. На наступному етапі дослідження уявляється доцільним емпіричне вивчення соціально-психологічних механізмів, які забезпечують формування компонентів образу бренду відповідно до визначених критеріїв і, отже, ефективність бренд-комунікацій.

Список використаних джерел

1. Аакер Д. Создание сильных брендов / Д. Аакер. – М. : Издательский Дом Гребенникова, 2003. – 440 с.
2. Андреева М. В. Психологические основы образования и функционирования бренда : дисс. ... канд. психол. н. : спец. : 19.00.05 – социальная психология / М. В. Андреева. – М., 2003. – 2014 с.
3. Антонова Н. В. Психология массовых коммуникаций : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. В. Антонова. – М. : Юрайт, 2014. – 373 с.
4. Богомолова Н. Н. Фокус-группы как метод социально-психологического исследования / Н. Н. Богомолова, Т. В. Фоломеева. – М. : Магистр, 1997. – 80 с.
5. Бровкина Ю. Ю. Социально-психологические основы бренд-коммуникации : дисс. ... докт. психол. наук. : спец. : 19.00.05 – социальная психология / Ю. Ю. Бровкина ; Гос. ун-т управл. – М., 2009. – 439 с.
6. Бурлачук Л. Ф. К построению теории «измеренной индивидуальности» в психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 5–11.
7. Винокуров Ф. Н. Социально-психологические механизмы потребительской лояльности : дисс. ... канд. психол. н. : спец. : 19.00.05 – социальная психология / Федор Никитич Винокуров ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова. – М., 2012. – 141 с.
8. Коваленко А. Б. Соціальна психологія : підр. / А. Б. Коваленко, М. Н. Корнев. – К. : Геопринт, 2006. – 400 с.
9. Маркова В. М. Социально-психологические характеристики образа торговой марки: дис. ...канд. психол. н.; спец. : 19.00.05 – социальная психология / В. М. Маркова; ГУУ. – М., 2009. – 158 с.
10. Патоша О. И. Мотивация поведения потребителей на рынке товаров бытового потребления : автореф. дисс. ... канд. психол. н. ; спец. : 19.00.01 – 19.00.01 – общая психология, психология личности, история психологии / О.И. Патоша ; ГУВШЭ. – М., 2008. – 17 с.
11. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса / Л. Фестингер ; пер. с англ. А. Анистратенко, И. Знаешевой. – СПб. : Ювента, 1999. – 317 с.
12. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. – 490 с.
13. Швалб Ю. М. Целеполагающее сознание (психологические модели и исследования) / Ю. М. Швалб. – К. : Миллениум, 2003. – 72 с.
14. Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию / В. А. Янчук. – Мн. : АСАР, 2005. – 768 с.
15. Batey, M. Brand meaning / M. Batey. – N-Y., L. : Routledge; Taylor and Francis Group, 2008. – 257 p.
16. Gabay, J. Brand Psychology: Consumer Perceptions, Corporate Reputations / Jonathan Gabay. – UK : Kogan Page, 2015. – 440 p.
17. Reichheld, F. F. The one number you need to grow / F. F. Reichheld // Harvard Business Review. – 2003. – Vol. 81. – № 12. – P. 46–54.
18. Richins, M. L. A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation / M. L. Richins, S. Dawson // Journal of Consumer Research. 1992. – Vol. 19, is. 3. – P. 303–316.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Aaker D. Sozdanie sil'nyh brendov / D. Aaker. – М. : Izdatel'skij Dom Grebennikova, 2003. – 440 s.
2. Andreeva M. V. Psihologicheskie osnovy obrazovaniya i funkcionirovaniya brenda : diss. ... kand. psihol. n. : spec. : 19.00.05 – social'naja psihologija / M. V. Andreeva. – М., 2003. – 2014 s.
3. Antonova N. V. Psihologija massovyh kommunikacij : uchebnik i praktikum dlja akademicheskogo bakalavriata / N. V. Antonova. – М. : Jurajt, 2014. – 373 s.
4. Bogomolova N. N. Fokus-gruppy kak metod social'no-psihologicheskogo issledovaniya / N. N. Bogomolova, T. V. Folomeeva. – М. : Magistr, 1997. – 80 s.
5. Brovkina Ju. Ju. Social'no-psihologicheskie osnovy brend-kommunikacii : diss. ... dokt. psihol. nauk. : spec. : 19.00.05 – social'naja psihologija / Ju. Ju. Brovkina ; Gos. un-t upravl. – М., 2009. – 439 s.
6. Burlachuk L. F. K postroeniju teorii «izmerennoj individual'nosti» v psihodiagnostike / L. F. Burlachuk, E. Ju Korzhova // Voprosy psihologii. – 1994. – № 3. – S. 5–11.
7. Vinokurov F. N. Social'no-psihologicheskie mehanizmy potrebitel'skoj lojal'nosti : diss. ... kand. psihol. n. : spec. : 19.00.05 – social'naja psihologija / Fedor Nikitich Vinokurov ; Moskovskij gosudarstvennyj universitet imeni M. V. Lomonosova. – М., 2012. – 141 s.
8. Kovalenko A. B. Sotsial'na psykholohiya : pidr. / A. B. Kovalenko, M. N. Kornev. – К. : Heoprynt, 2006. – 400 s.

9. Markova V. M. Social'no-psihologicheskie harakteristiki obraza torgovoj marki: dis. ...kand. psihol. n.; spec. : 19.00.05 – social'naja psihologija / V. M. Markova; GUU. – M., 2009. – 158 s.
10. Patosha O. I. Motivacija povedenija potrebitelej na rynke tovarov bytovogo potreblenija : avtoref. diss. ... kand. psihol. n. ; spec. : 19.00.01 – 19.00.01 – obshhaja psihologija, psihologija lichnosti, istorija psihologii / O.I. Patosha ; GUVShJe. – M., 2008. – 17 s.
11. Festinger L. Teorija kognitivnogo dissonansa / L. Festinger ; per. s angl. A. Anistratenko, I. Znaeshevoj. – SPb. : Juventa, 1999. – 317 s.
12. Fetiskin N. P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manujlov. – M. : Izd-vo In-ta psihoterapii, 2005. – 490 s.
13. Shvalb Ju. M. Celepolagajushhee soznanie (psihologicheskie modeli i issledovanija) / Ju. M. Shvalb. – K. : Millennium, 2003. – 72 s.
14. Janchuk V. A. Vvedenie v sovremennuju social'nuju psihologiju / V. A. Janchuk. – Mn. : ASAR, 2005. – 768 s.
15. Batey, M. Brand meaning / M. Batey. – N-Y., L. : Routledge; Taylor and Francis Group, 2008. – 257 p.
16. Gabay, J. Brand Psychology: Consumer Perceptions, Corporate Reputations / Jonathan Gabay. – UK : Kogan Page, 2015. – 440 r.
17. Reichheld, F. F. The one number you need to grow / F. F. Reichheld // Harvard Business Review. – 2003. – Vol. 81. – №. 12. – R. 46–54.
18. Richins, M. L. A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation / M. L. Richins, S. Dawson // Journal of Consumer Research. 1992. – Vol. 19, is. 3. – R. 303–316.

Додаток А

1. Опитувальник «Диференційованість бренду» (авторська розробка)

1.1 Назвіть бренди, які спадають Вам на думку при згадці про:

одяг _____
взуття _____
ІТ-технології, електроніку, побутову техніку _____
косметику _____
банки _____
продукти _____
автомобілі _____

1.2. Чим ці бренди відрізняються від інших?

Одяг: _____
☐ Рівнем цін
☐ Якістю товару
☐ Унікальністю, оригінальністю;
☐ Елітністю
☐ Інше _____

Взуття _____
☐ Рівнем цін
☐ Якістю товару
☐ Унікальністю, оригінальністю;
☐ Елітністю
☐ Інше _____

ІТ-технології, електроніка, побутова техніка: _____
☐ Рівнем цін
☐ Якістю товару
☐ Унікальністю, оригінальністю;
☐ Елітністю
☐ Інше _____

Косметика: _____

- ☐ Рівнем цін
☐ Якістю товару
☐ Унікальністю, оригінальністю;
☐ Елітністю
☐ Інше _____

Банки _____

- ☐ Рівнем цін
☐ Якістю товару/ послуг
☐ Унікальністю, оригінальністю;
☐ Елітністю
☐ Інше _____

Продукти _____

- ☐ Рівнем цін
☐ Якістю товару
☐ Унікальністю, оригінальністю;
☐ Елітністю
☐ Інше _____

2. Згадайте останній брендований товар (послугу), яким користувалися (вживали) Ви або Ваші близькі, та оцініть його (її) за 5-бальною шкалою за наступними категоріями:

Бренд, товарна категорія _____

Оцінка	Рівень цін	Прести- жність	Рівень якості	Оригіна- льність
1. Абсолютно неприйнятний рівень				
2. Неприйнятний рівень				
3. Задовільний рівень				
4. Хороший рівень				
5. Абсолютно прийнятний рівень				

3. Прийняття Вами рішення про покупку товару залежить від (можливі кілька варіантів відповіді):

- 3.1. ☐ Аргументів виробника.
 3.2. ☐ Рекомендацій знайомих.
 3.3. ☐ Вашої потреби в даному товарі.
 3.4. ☐ Вашого настрою.
 3.5. ☐ Вашої лояльності (прихильності) до даного бренду.
 3.6. ☐ Тим, що бренд є унікальним, відрізняється від інших.
 3.7. ☐ Реклами у ЗМІ.
 3.8. ☐ Інше _____

Додаток Б

**Опитувальник Ю. Бровкіної «Екологічність бренду»
 (у модифікації автора)**

Шановний учасник опитування!

Метою цього дослідження є вивчення питань, що пов'язані зі сприйняттям екологічності бренду. Отримані дані будуть опубліковані в узагальненому вигляді для залучення уваги виробників брендованої продукції. Анонімність анкети гарантується. Заздалегідь дякуємо Вам за співпрацю.

Інструкція. Будь ласка, відзначте будь-яким знаком (хрестик, галочка та ін.) ті варіанти відповідей, з якими Ви згодні.

1. Чи цікавитеся Ви питаннями, що пов'язані з екологічною ситуацією в країні?
 1.1. ☐ так

- 1.2. ☐ ні
2. У яких ситуаціях Ви замислюєтеся про екологічність бренду? (можливо кілька варіантів відповіді).
 - 2.1. ☐ Коли ця тема обговорюється в ЗМІ.
 - 2.2. ☐ Коли мої знайомі кажуть про це.
 - 2.3. ☐ Коли бачу екологічне маркування.
 - 2.4. ☐ Кожен раз, коли купую товари.
 - 2.5. ☐ Коли бачу рекламу даного бренду.
 - 2.6. ☐ Коли знайомлюся з аргументами виробника.
 - 2.7. ☐ Коли купую продукти харчування.
 - 2.8. ☐ Коли ця тема обговорюється в Інтернеті.
 - 2.9. ☐ Чи не замислююся зовсім
 - 2.10. ☐ Інше _____
3. Чи думаєте Ви про вплив брендів на екологію планети?
 - 3.1. ☐ так
 - 3.2. ☐ ні
4. Прийняття Вами рішення про покупку товару залежить від таких аргументів виробника, як (можливо кілька варіантів відповіді):
 - 4.1. ☐ Новизна товару
 - 5.2. ☐ Рекомендація авторитетних людей
 - 5.3. ☐ Ціна
 - 5.4. ☐ Якість товару
 - 5.5. ☐ Екологічність продукції
 - 5.6. ☐ Імідж споживачів даного товару
 - 5.7. ☐ Престижність продукції
 - 5.8. ☐ Інше _____
6. Ви цікавитесь інформацією про екологічність бренду?
 - 6.1. ☐ так
 - 6.2. ☐ ні
7. У чому, на Ваш погляд, проявляється екологічність бренду (можливо кілька варіантів відповіді):
 - 7.1. ☐ натуральні матеріали
 - 7.2. ☐ екологічне виробництво
 - 7.3. ☐ утилізація відходів, що не завдає шкоди навколишньому середовищу
 - 7.4. ☐ нешкідливість продукції для людей і тварин
☐ мінімальний вплив на навколишнє середовище
 - 7.5. ☐ екологічні технології
 - 7.6. ☐ виробництво, яке не впливає на глобальне потепління клімату
 - 7.7. ☐ маловідходне або безвідходне виробництво
 - 7.8. ☐ екологічне маркування на продукції
 - 7.9. ☐ дружність по відношенню до навколишнього середовища
 - 7.10. ☐ легко розкладається упаковка
 - 7.11. ☐ раціональне використання природних ресурсів
 - 7.12. ☐ інше _____
8. Які категорії товарів Ви вважаєте екологічними (можливо кілька варіантів відповіді):
 - 8.1. ☐ автомобілі та інші транспортні засоби
 - 8.2. ☐ прилади та інструменти
 - 8.3. ☐ друкована продукція
 - 8.4. ☐ продукти харчування
 - 8.5. ☐ одяг
 - 8.6. ☐ нафтопродукти
 - 8.7. ☐ напої
 - 8.8. ☐ будівельні матеріали
 - 8.9. ☐ фармацевтичні препарати
 - 8.10. ☐ меблі

- 8.11. ☐ інше
9. Чи обговорюєте Ви тему екологічності бренду з іншими людьми?
- 9.1. ☐ так
- 9.2. ☐ ні
10. Ви замислюєтеся про вплив брендованої продукції на Ваше здоров'я?
- 10.1. ☐ так, завжди;
- 10.2. ☐ лише коли купую нові для мене товари;
- 10.3. ☐ іноді замислююся;
- 10.4. ☐ замислююся, лише тоді, коли купую продукти харчування;
- 10.5. ☐ замислююся, коли інші починають обговорювати цю тему;
- 10.6. ☐ не замислююся.
11. Щодо неекологічних брендів Ви відчуваєте негативні емоції?
- 11.1. ☐ так, відчуваю негативні емоції
- 11.2. ☐ ні, відчуваю позитивні емоції
- 11.3. ☐ не відчуваю жодних емоцій
12. Чи впливає екологічність бренду на прийняття Вами рішення про покупку товару?
- 12.1. ☐ так
- 12.2. ☐ ні
13. У наведеному нижче списку брендів відзначте ті, які Ви вважаєте екологічними (можливо кілька варіантів відповіді):

- | | | |
|---|---|---|
| 13.1. ☐ Coca-Cola | 13.14. ☐ Louis Vuitton | 13.27. ☐ Яготинське |
| 13.2. ☐ Київстар | 13.15. ☐ Альфа Банк | 13.28. ☐ Ives Rosher |
| 13.3. ☐ Lenovo | 13.16. ☐ Galicia | 13.29. ☐ Nokia |
| 13.4. ☐ Dove | 13.17. ☐ Шанель | 13.30. ☐ Colins |
| 13.5. ☐ Samsung | 13.18. ☐ Наш сік | 13.31. ☐ Zara |
| 13.6. ☐ Nike | 13.19. ☐ Молокія | 13.32. ☐ Mango |
| 13.7. ☐ Vodafone | 13.20. ☐ L'Oreal | 13.33. ☐ Лайф |
| 13.8. ☐ ПриватБанк | 13.21. ☐ Чернігівське | 13.34. ☐ Benetton |
| 13.9. ☐ Nivea | 13.22. ☐ Сандора | 13.35. ☐ Світоч |
| 13.10. ☐ Рошен | 13.23. ☐ Простоквашино | 13.36. ☐ Ощадбанк |
| 13.11. ☐ Apple | 13.24. ☐ Біла Лілія | 13.37. ☐ АВК |
| 13.12. ☐ Bosh | 13.25. ☐ Nissan | 13.38. ☐ Тойота |
| 13.13. ☐ Наша ряба | 13.26. ☐ Слов'яночка | 13.39. ☐ Мерседес |

14. Ви хочете дізнатися більше про екологічність брендів?
- 14.1. ☐ так, хочу дізнатися більше;
- 14.2. ☐ ні, у мене достатньо інформації;
- 14.3. ☐ ні, мені це нецікаво;
- 14.4. ☐ мені все одно;
- 14.5. ☐ інше _____
15. Ви дізналися, що виробництво споживаного Вами брендованого товару завдає шкоди навколишньому середовищу, хоча нешкідливо для Вашого здоров'я. Як Ви вчините:
- 15.1. ☐ відмовитися від придбання
- 15.2. ☐ не відмовитися від придбання
- 15.3. ☐ відмовитися від придбання та порадите знайомим зробити так само
- 15.4. ☐ важко відповісти
16. Ви б взяли участь в акціях, спрямованих на протест проти використання неекологічних форм виробництва?
- 16.1. ☐ так
- 16.2. ☐ ні
- 16.3. ☐ важко відповісти

Авторська модифікація шкали самомоніторингу М. Снайдера [14]

Інструкція. Оцінюючи запропоновані судження, позначте варіант відповіді, що збігається з Вашою думкою.

№ з/п	Судження	Варіанти відповідей	
1	Мені важко наслідувати поведінку інших людей щодо користування брендованими товарами/послугами	Так	Ні
2	Я сприймаю як спектакль свої намагання користуватися брендованими речами аби підтримувати стосунки з іншими людьми	Так	Ні
3	Мені здається, що міг би бути непоганим актором	Так	Ні
4	Я справляю на інших враження людини, яка відчуває більш глибокі емоції, ніж насправді	Так	Ні
5	Я зазвичай знаходжусь в центрі уваги оточуючих через користування брендованими речами	Так	Ні
6	У різних ситуаціях і з різними людьми я поведжусь як зовсім інша людина	Так	Ні
7	Я можу доводити необхідність користування товарами/послугами брендів, яким я довіряю	Так	Ні
8	Для того, щоби не залишатися на самоті й щоби подобатися іншим, я намагаюсь користуватися брендованими речами, які є популярними серед інших людей	Так	Ні
9	Я можу вводити в оману інших, демонструючи доброзичливість щодо певних брендів, навіть якщо вони не подобаються мені	Так	Ні
10	Я не завжди такий, яким здаюся завдяки користуванню товарами/послугами відомих брендів	Так	Ні

Опрацювання результатів

Підраховується сумарний бал відповідно до ключа:

Так: 2; 3; 4; 6; 8; 9; 10.

Ні: 1; 5; 7.

Gomolska, L.P. A technique to study the impact of brand communications on consumers' perception. The article presents a two-stage technique to study the impact of brand-communications on consumers' perception. The first stage uses the focus group method to obtain the data regarding the socio-psychological content of brand communication and brand image as its result, the characteristics of personal inclusion of the respondents, who represent certain social strata, in consumption as a special social behavior. The second stage involves quantitative assessment of the socio-psychological aspects of the influence of brand communication on consumers' perception; components of brand image and social-psychological mechanisms of their formation.

The author describes the procedure of data processing and results interpretation. The addenda contains the author's questionnaires and the questionnaires modified by her to meet the needs of the study. The proposed technique allows identifying the levels of brand image (high, medium, low) as perceived by consumers as well as finding out the main socio-psychological mechanisms of its formation (social comparison, identification, personification, self-presentation, self-verification and goal setting) under the influence of brand communications.

The author dwells on the followup empirical study which will focus on the socio-psychological mechanisms of formation of the components of brand image that determine the effectiveness of brand communications.

Keywords: brand communication, brand, brand image, consumer perception, differentiation and environment-friendliness of the brand, positive attitude and brand loyalty, socio-psychological mechanisms of influence, technique to study effects of brand-communication.

Відомості про автора

Гомольська Лілія Петрівна, здобувач кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Gomolska, Lilia Petrivna, PhD student, Dept. of social psychology, Taras Shevchenko National university of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: glp08800@gmail.com

Отримано 4 квітня 2016 р.
Рецензовано 7 квітня 2016 р.
Прийнято 14 квітня 2016 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Карамушка Л.М., Баранова В.А.

**РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ:
ЗВ'ЯЗОК ЗІ СТИЛЕМ КЕРІВНИЦТВА УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ**

Карамушка Л.М., Баранова В.А. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень розвитку різних стилів керівництва управлінського персоналу позашкільних навчальних закладів (колегіального, ліберального, директивного). Показано представленість у позашкільних навчальних закладах таких типів організаційної культури, як культури «влади», культури «ролі», культури «завдань», культури «особистості», як у «реальній», так і «ідеальній» формі. Констатовано орієнтацію персоналу позашкільних навчальних закладів на посилення «прогресивних» типів організаційних культур (культуру «особистості» і культуру «завдань»). Виявлено взаємозв'язок між стилем керівництва управлінського персоналу керівників позашкільних навчальних закладів та рівнем розвитку різних типів організаційних культур.

Ключові слова: позашкільні навчальні заклади; стиль керівництва; організаційна культура; типи організаційної культури; розвиток організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Карамушка Л.Н., Баранова В.А. Уровень развития типов организационной культуры внешкольных учебных заведений: связь со стилем руководства управленческого персонала. В статье на основе эмпирического исследования проанализированы уровень развития различных стилей руководства управленческого персонала внешкольных учебных заведений (коллективного, либерального, директивного). Показано представленность во внешкольных учебных заведениях различных типов организационной культуры (культуры «власти», культуры «роли», культуры «заданий», культуры «личности»), как в «реальной», так и «идеальной» форме. Констатируется ориентацию персонала внешкольных учебных заведений на усиление «прогрессивных» типов организационных культур (культуры «личности» и культуры «заданий»). Выявлена взаимосвязь между стилем руководства управленческого персонала руководителей внешкольных учебных заведений и уровнем развития различных типов организационных культур.

Ключевые слова: внешкольные учебные заведения; стиль руководства; организационная культура; типы организационной культуры; развитие организационной культуры внешкольных учебных заведений.

Постановка проблеми. Освітні реформи, які відбуваються в системі освіти України, потребують оптимізації діяльності не лише загальноосвітніх навчальних закладів, але й підвищення ефективності діяльності позашкільних навчальних закладів. Адже саме ці заклади сприяють розвитку спеціальних здібностей особистості, розвитку творчого потенціалу особистості не лише в навчальній, але і в інших сферах життєдіяльності (художньо-естетичній, спортивній, науково-технічній та ін.), забезпеченню гармонійного розвитку особистості, самореалізації особистості в тій діяльності, яка є найбільш для неї привабливою. Однак, позашкільні навчальні заклади, на відміну від загальноосвітніх, значно менше досліджувались з точки зору психологічних особливостей їх діяльності, зокрема, практично не розроблено є проблема психологічних чинників та умов розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних джерел показує, що організаційна культура виступала предметом спеціальних досліджень *зарубіжних* [15–18] та *вітчизняних* [4; 10; 11 та ін.] дослідників. У цих роботах висвітлено сутність організаційної культури, її види, функції, етапи та умови розвитку, а також особливості розвитку в різних соціальних сферах – державній службі [2], промисловості [6; 12], бізнесі [13] та ін.

Щодо *системи освіти*, то організаційна культура активно вивчалась на матеріалі загальноосвітніх навчальних закладів [5; 7; 8; 10; 11; 14], вищих навчальних закладах [1; 4; 9]. У дослідженнях, які стосуються цього напрямку, розкрито типи організаційної культури, її роль у професійному становленні студентів, визначено етапи та психологічні умови розвитку організаційної культури, розроблено систему тренінгових занять для психологічної підготовки фахівців.

Що ж стосується психологічних особливостей розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів, то ця проблема не виступала предметом спеціальних досліджень, зокрема, не вивчався зв'язок стилю керівництва управлінського персоналу та особливостей розвитку організаційної культури певних типів.

Завдання дослідження:

1. Визначити рівень розвитку різних стилів керівництва в управлінського персоналу позашкільних навчальних закладів.
2. Проаналізувати рівень розвитку різних типів організаційної культури (в «реальній» та «ідеальній» формах).
3. Дослідити зв'язок між стилем керівництва управлінського персоналу і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження *типу організаційної культури* позашкільних навчальних закладів використовувалась методика «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона [15], яка дає можливість дослідити такі типи організаційної культури, як: 1) *культура «влади»* (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки тощо); 2) *культура «ролі»* (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їх 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) [15]).

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). В той же час, «ідеальна» організаційна культура визначається працівниками організації на основі вдосконалення набутих цінностей, традицій, правил і норм поведінки (організаційна культура, яку потрібно ще розвивати [15]. В 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 [10].

Окрім того, на основі аналізу робіт зарубіжних і вітчизняних авторів та наших попередніх розробок [8; 10] та з урахуванням діяльності освітніх організацій у сучасних умовах в дослідженні обґрунтовано, що за своєю спрямованістю організаційні культури освітніх організацій можна підрозділити на два типи: «прогресивні» та «консервативні». До «*прогресивних*» типів організаційної культури, які орієнтовані на вирішення інноваційних завдань сучасних навчальних закладів, можна відносити: культуру «завдань» і культуру «особистості» [8]. До «*консервативних*» типів організаційної культури, які орієнтовані на вирішення більш традиційних завдань, слід відносити культуру «ролі» та культуру «влади» [8].

Для визначення *стилю керівництва* керівників позашкільних навчальних закладів застосовувалась «Методика визначення стилю керівництва трудовим колективом» В. Захарова, А. Журавльова [3]. Методика дає можливість діагностувати три стилі керівництва:

1) *директивний* (Орієнтація на власну думку й оцінки. Прагнення до влади, впевненість у собі, схильність до твердої формальної дисципліни, більша дистанція з підлеглими, небажання визнавати свої помилки. Ігнорування ініціативи, творчої активності людей. Одноособове прийняття рішень. Контроль за діями підлеглих); 2) *ліберальний* (Поблажливість до працівників. Відсутність вимогливості й строгої дисципліни, контролю, ліберальність, панібратство з підлеглими. Схильність перекладати відповідальність у прийнятті рішень); 3) *колегіальний* (Вимогливість і контроль сполучаються з ініціативним і творчим підходом до виконуваної роботи й свідомим дотриманням дисципліни. Прагнення делегувати повноваження й розділити відповідальність. Демократичність в ухваленні рішення).

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

Дослідженням було охоплено 253 педагогічні працівники низки позашкільних навчальних закладів України. Із них 32,4 % – працювали в позашкільних навчальних закладах державної форми власності, та 67,6% працювали в позашкільних навчальних закладах комунальної форми власності. За напрямками діяльності позашкільних навчальних закладів опитувані розподілились таким чином: 7,5% працювали в позашкільних навчальних закладах художньо-естетичного напрямку, 9,9% – природничого, 13,0% – технічного, 46,2% – спортивного і 23,3% – напрямку.

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 учасники 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%.

Дослідження було проведено у 2015 р.

Що стосується **рівня розвитку різних стилів керівництва** в управлінського персоналу позашкільних навчальних закладів, то тут отримано такі дані (табл. 1). 48,4% опитаних вказали на те, що в їх позашкільних навчальних закладах керівники мають високий рівень розвитку колегіального стилю керівництва. Отримані дані в цілому можна оцінити *позитивно*, оскільки вони свідчать про те, що майже половина опитаних зазначили переважання в позашкільних навчальних закладах демократичного стилю керівництва, в якому вимогливість і контроль сполучаються з ініціативним і творчим підходом до виконуваної роботи й свідомим дотриманням дисципліни, прагненням делегувати повноваження й розділяти відповідальність, демократичністю в ухваленні рішення. Скоріше за все, це найкращим чином відповідає специфіці діяльності в позашкільних навчальних закладах, яка за своїм змістом має творчий характер і є «вільною» за своїм вибором.

Таблиця 1

Рівень розвитку стилів керівництва управлінського персоналу позашкільних навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Рівні розвитку	<i>Директивний стиль керівництва</i>	<i>Ліберальний стиль керівництва</i>	<i>Колегіальний стиль керівництва</i>
Низький	38,7	50,0	27,8
Середній	32,0	33,7	23,8
Високий	28,9	16,3	48,4

Разом із тим, можна говорити і про те, що є *певні резерви* у вдосконаленні стилю керівництва управлінським персоналом позашкільних навчальних закладів, оскільки майже третина опитаних (28,9%) вказали на високий рівень вираженості у їх керівників авторитарного стилю (коли спостерігається ігнорування ініціативи і творчої активності людей в організації), а

32,7% зазначили представленість середнього рівня розвитку даного стилю. Також 33,7% опитаних відповіли, що у їх керівників присутній середній рівень ліберального стилю керівництва, що свідчить про відсутність вимогливості й контролю. Отже, можна говорити про те, що *вдосконалення стилю керівництва* управлінського персоналу, скоріше за все, є одним із напрямків підвищення ефективності діяльності позашкільних навчальних закладів.

Далі проаналізуємо **рівень розвитку різних типів організаційної культури у позашкільних навчальних закладах**.

Як видно із *табл. 2*, серед «реальних» типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів переважає такий «прогресивний» тип організаційної культури, як культура «завдань», на високий рівень розвитку якої вказало 64,4% опитаних, тобто більше половини. Також достатньо велика кількість опитаних (43,7%) вказали на високий рівень розвитку такого «прогресивного» типу організаційної культури, як культура «особистості».

Таблиця 2

Рівень розвитку різних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Типи організаційної культури		Низький рівень розвитку	Середній рівень розвитку	Високий рівень розвитку
Культура «влади»	«реальна»	55,6	30,4	14,0
	«ідеальна»	69,6	23,7	6,7
Культура «ролі»	«реальна»	5,2	53,0	41,8
	«ідеальна»	7,1	56,5	36,4
Культура «завдань»	«реальна»	2,8	32,8	64,4
	«ідеальна»	0,8	16,6	82,6
Культура «особистості»	«реальна»	5,6	59,8	43,7
	«ідеальна»	8,3	38,3	53,4

Дещо менше опитаних (41,8%) вказали на представленість в їх позашкільних навчальних закладах високого рівня розвитку такого «консервативного» типу організаційної культури, як культура «ролі». І зовсім невелика кількість опитаних (14,0%) зазначили, що в їх позашкільних навчальних закладах представлена така «консервативна» культура, як культура «влади».

Отже, в цілому можна говорити про те, 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 пояснити як позитивне явище, наявність якого, як уже зазначалось вище, можна пояснити 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 (табл. 2). Так, в «ідеальній» формі високий рівень розвитку культури «особистості» хотіли б бачити 53,4% (у «реальній» формі число таких осіб становить 43,7%). Стосовно такого типу організаційної культури, як культура «завдань», така тенденція спостерігається ще чіткіше («реальна» культура – 64,4%, «ідеальна» культура – 82,6%).

І протилежна тенденція, але дещо менш виражена, спостерігається стосовно 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 інтенсивніше впровадження в їх 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.

Одним із психологічних чинників, який потенційно може впливати на представлення різних типів організаційної культури в позашкільних навчальних закладах, є стиль керівництва управлінського персоналу. Тому далі проаналізуємо зв'язок між стилем керівництва і рівнем розвитку різних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів (табл. 3). Зазначимо, що у процесі дослідження типів організаційної культури визначались її «реальна» й «ідеальна» форма.

Таблиця 3

Взаємозв'язок між стилем керівництва і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Типи організаційної культури		Директивний стиль керівництва	Ліберальний стиль керівництва	Колегіальний стиль керівництва
Культура «влади»	«реальна»	0,445**	0,396**	-0,510**
	«ідеальна»	0,187**	0,188**	-0,225**
Культура «ролі»	«реальна»	0,026	-0,001	-0,025
	«ідеальна»	0,111	0,136*	-,0840
Культура «завдань»	«реальна»	-0,228**	-0,158*	0,256**
	«ідеальна»	-0,071	-0,093	0,113
Культура «особистості»	«реальна»	-0,412**	-0,331**	0,429**
	«ідеальна»	-0,240**	-0,100	0,167**

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

Спочатку проаналізуємо зв'язок *директивного стилю керівництва* та рівня розвитку різних типів організаційної культури.

Найбільш яскраво вплив цього стилю проявляється серед протилежних типів організаційної культури – культури «влади» та культури «особистості».

Як видно із даних, наведених в табл. 3, виявлено *позитивний* статистично значущий зв'язок між директивним стилем керівництва та культурою «влади», як у «реальній» ($r_s = 0,445$; $p < 0,01$), так і в «ідеальній» ($r_s = 0,187$; $p < 0,01$) формах. Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що з підвищенням рівня вираженості директивного стилю у керівників позашкільних навчальних закладів підвищується рівень розвитку організаційної культури «влади».

І протилежна картина – *негативний* статистично значущий зв'язок – констатовано між директивним стилем керівництва та культурою «особистості», як в «реальній» ($r_s = -0,412$; $p < 0,01$), так і в «ідеальній» ($r_s = -0,240$; $p < 0,01$) формах. Тобто мова йде про те, що в міру підвищення вираженості директивного стилю керівництва рівень розвитку культури «особистості» знижується.

Дещо менш виражений *негативний* статистично значущий зв'язок, але лише на рівні «реальної» організаційної культури, виявлено стосовно організаційної культури «завдань» ($r_s = -0,228$; $p < 0,01$). Як і в ситуації, яка спостерігається стосовно культури «особистості», тут проявляється такий зв'язок: чим вищим є рівень розвитку директивного стилю, тим нижчим є рівень розвитку культури «завдань».

Не виявлено статистично значущого зв'язку між директивним стилем керівництва та рівнем розвитку такого типу організаційної культури, як культура «ролі».

Таким чином, можна говорити про те, що використання керівниками позашкільних навчальних закладів директивного стилю керівництва обумовлює розвиток у позашкільних навчальних закладів такого «консервативного» типу організаційної культури, як культура «влади», і негативно впливає на розвиток таких «прогресивних» типів організаційної культури, як культура «особистості» та культура «завдань».

Далі проаналізуємо зв'язок *ліберального стилю керівництва* та рівня розвитку різних типів організаційної культури (табл. 3).

Слід зазначити, що тут спостерігаються такі ж закономірності, але менш виражені, як і стосовно директивного стилю керівництва.

Як видно із даних, наведених в табл. 3, виявлено *позитивний* статистично значущий зв'язок між ліберальним стилем керівництва та культурою «влади», і знову ж таки, як і в «реальній» ($r_s=0,396$; $p<0,01$), так і в «ідеальній» ($r_s=0,188$; $p<0,01$) формах. Суть зв'язку полягає в тому, що з підвищенням рівня вираженості ліберального стилю керівництва в позашкільних навчальних закладах підвищується рівень розвитку організаційної культури «влади».

І протилежна картина – *негативний* статистично значущий зв'язок – констатовано між ліберальним стилем керівництва та культурою «особистості» ($r_s=-0,331$; $p<0,01$) і культурою «завдань» ($r_s=-0,158$; $p<0,05$), але лише в «реальній» формі. Отже, мова йде про те, що в міру підвищення вираженості ліберального стилю керівництва рівень розвитку культури «особистості» та культури «завдань» знижується.

Слід зазначити, що результати дослідження показали, що ліберальний стиль *позитивно* впливає ще на один тип культури – культуру «ролі» ($r_s=0,136$; $p<0,05$), але в «ідеальній» формі. Мова йде про те, що підвищення рівня ліберального стилю управління може позитивно впливати на рівень розвитку цього типу культури.

Отже, можна зробити висновок про те, що використання керівниками позашкільних навчальних закладів ліберального стилю керівництва обумовлює розвиток у позашкільних навчальних закладах таких «консервативних» типів організаційної культури, як культура «влади» та культура «ролі», і негативно впливає на розвиток таких «прогресивних» типів організаційної культури, як культура «особистості» та культура «завдань».

І, насамкінець, проаналізуємо вплив такого стилю керівництва, як *колегіальний*, на розвиток різних типів організаційної культури (табл. 3).

Насамперед, зазначимо, що в цілому тут спостерігаються *протилежна картина*, ніж та, яка проявляється стосовно розглянутих вище інших стилів керівництва (директивного та ліберального).

Це проявляється в тому, що колегіальний стиль керівництва *негативно* впливає на рівень розвитку такого типу організаційної культури, як культура «влади», як у «реальній» ($r_s=-0,510$; $p<0,01$), так і в «ідеальній» ($r_s=-0,225$; $p<0,01$) формі. Суть закономірності проявляється в тому, що в міру розвитку цього стилю зменшується рівень вираженості культури «влади».

Разом із тим, колегіальний стиль керівництва позитивно впливає на рівень розвитку таких типів організаційної культури, як культура «особистості», в «реальній» ($r_s=0,429$; $p<0,01$) та «ідеальній» ($r_s=0,167$; $p<0,01$) формі, а також на рівень розвитку культури «завдань», в «реальній» формі ($r_s=0,256$; $p<0,01$). Це знаходить відображення в тому, що в міру розвитку демократичного стилю керівництва рівень розвитку таких типів організаційної культури підвищується.

Отже, використання керівниками позашкільних навчальних закладів колегіального стилю керівництва обумовлює розвиток у позашкільних навчальних закладах таких «прогресивних» типів організаційної культури, як культура «особистості» та культура «завдань», і негативно впливає на розвиток такого «консервативного» типу організаційної культури, як культура «влади». В той же час, організаційна культура «ролі» залишається поза впливом демократичного стилю керівництва.

У цілому, результати дослідження показали, що *стиль керівництва є суттєвим психологічним чинником розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів*.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. На основі результатів дослідження зроблено такі висновки:

1. У позашкільних навчальних закладах спостерігається *переважання демократичного стилю керівництва*, зорієнтованого на спільну діяльність керівника з працівниками та повагу до особистості працівників, до їх інтересів, потреб, особливостей, про що вказали майже

половина учасників дослідження. Скоріше за все, це обумовлено специфікою діяльності в позашкільних навчальних закладах, яка за своїм змістом має творчий характер і є «вільною» за своїм вибором.

Разом із тим, існують і *певні резерви* у вдосконаленні стилю керівництва управлінським персоналом позашкільних навчальних закладів, оскільки майже третина опитаних вказали на високий рівень вираженості у їх керівників авторитарного стилю (коли спостерігається ігнорування ініціативи і творчої активності людей в організації). Також третина опитаних зазначили, що у їх керівників присутній середній рівень ліберального стилю керівництва, що свідчить про відсутність вимогливості й контролю.

2. У позашкільних навчальних закладах *«прогресивні» типи культури* (культура «особистості» та культура «завдань») переважають над «консервативними» типами організаційної культури (культура «влади» та культура «ролей»).

Однак, порівнянні рівня розвитку «реальної» та «ідеальної» форм організаційної культури показує, що працівники позашкільних навчальних закладів орієнтовані на ще *більш інтенсивніше впровадження* в їх закладах «прогресивних» типів організаційної культури та зниження впливу «консервативних» типів організаційної культури. Це можна розглядати як важливий напрямок подальшого розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

3. Констатовано, що *стиль керівництва управлінського персоналу впливає на рівень розвитку типу організаційної культури* позашкільних навчальних закладів. Це проявляється в тому, що колегіальний стиль управління позитивно впливає на становлення такої «прогресивної» культури, як культура «особистості», і зменшує вплив такої «консервативної» культури, як культура «влади». В той же час, директивний та ліберальний стилі сприяють розвитку такого «консервативного» типу культури, як культура «влади». При цьому впливу стилю керівництва на рівень розвитку організаційної культури більше проявляється на рівні «реальної», ніж «ідеальної» форм організаційної культури.

Разом із тим, майже не виявлено статистично значущих зв'язків між стилями управління керівників позашкільних навчальних закладів та культурою «ролі», що свідчить, на нашу думку, про те, що культура «ролі» є менш чутливою до впливу стилю керівництва.

4. Дані, встановлені в ході дослідження, можуть бути використані керівниками та практичними психологами позашкільних навчальних закладів з метою розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів, що, в свою чергу, можна сприяти підвищенню ефективності їх діяльності.

До *перспективних напрямків дослідження* належить вивчення впливу психологічних особливостей діяльності педагогічного колективу на рівень розвитку різних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Список використаних джерел

1. Апішева А. Ш. Організаційна культура кафедри як чинник розвитку конкурентоздатності вищого навчального закладу / А. Ш. Апішева // Тези VI Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної психології (Керч, 25–27 червня 2009 р.) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, О. А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – С. 222–224.
2. Баранюк Н. І. Організаційна культура як чинник ефективної діяльності правоохоронних органів / Н. І. Баранюк // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу : тези IX Міжнар. конфер. з організаційної та економічної психології (Київ, 30–31 травня 2013 р.) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 21–23.
3. Захарова В. Визначення стилю керівництва трудовим колективом / В. Захарова, А. Журавльова // Психодіагностика персоналу. Методика и тесты : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента : в 2 т. – Т. 1. – М. : Бахрах-М, 2007. – С. 32–36.
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. Ішук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
5. Калініна Л. М. Моделі управлінської діяльності керівника школи – педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи / Л. М. Калініна // Збірник наук. праць / [ред. кол. : Л. І. Даниленко та ін.]. – К. : Логос, 2000. – С. 35–41.
6. Калініченко Т. І. Формування та розвиток організаційної культури агропромислових підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т. І. Калініченко ; Міжнар. ун-т бізнесу та права. – Херсон, 2010. – 20 с.
7. Карамушка Л. М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : науково-методичний посібник / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко. – Біла Церква : КОПОПК, 2014. – 102 с.
8. 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.
9. Мітічкіна О. О. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури студентів вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / О. О. Мітічкіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
10. 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/>
11. Серкіс Ж. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи [Текст] : дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ж. В. Серкіс ; Центр. ін-т післядиплом. освіти АПН України. – К., 2004. – 268 с.
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. Станіславська М. В. Психологічні особливості організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи / М. В. Станіславська // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 32. – С. 324–328.
14. Тимошко Г. М. Аналіз феномену «Організаційна культура» у педагогічній теорії і практиці / Г. М. Тимошко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігівський НПУ ім. Т. Г. Шевченка, 2012. – Вип. 96. – С. 148–153.
15. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры // Культура организации : учебное пособие / Р. Харрисон А. Н. Чаплина, Т. А. Вашко. – Красноярск : Красноярский коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.
16. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
17. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede – P., 1987.
18. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Apisheva A. Sh. Orhanizatsiyna kul'tura kafedry yak chynnyk rozvytku konkurentozdatnosti vyshchoho navchal'noho zakladu / A. Sh. Apisheva // Tezy VI Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi z orhanizatsiynoyi psykholohiyi (Kerch, 25–27 chervnya 2009 r.) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, O. A. Fil'. – K. : Interlink, 2009. – S. 222–224.
2. Baranyuk N. I. Orhanizatsiyna kul'tura yak chynnyk efektyvnoyi diyal'nosti pravookhoronnykh orhaniv / N. I. Baranyuk // Psykholohichni osoblyvosti rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury v systemi derzhavnoyi sluzhby, osvity, promyslovosti ta biznesu : tezy IKh Mizhnar. konfer. z orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (Kyiv, 30–31 travnya 2013 r.) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. ; Alchevs'k : DonDTU, 2013. – S. 21–23.

3. Zakharova V. Vyznachennya stylu kerivnytstva trudovym kolektyvom / V. Zakharova, A. Zhuravl'ova // Psihodiagnostika personala. Metodika i testy : uchebnoe posobie dlja fakul'tetov: psihologicheskikh, jekonomicheskikh i menedzhmenta : v 2 t. – T. 1. – M. : Bahrah-M, 2007. – С. 32–36.
4. Ishchuk O. V. Orhanizatsiyna kul'tura vyshchoho navchal'noho zakladu yak chynnyk stanovlennya profesiynoyi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psykholohichnykh 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. Modeli upravlins'koyi diyal'nosti kerivnyka shkoly – pedahohichni innovatsiyi: ideyi, realiyi, perspektyvy / L. M. Kalinina // Zbirnyk nauk. prats' / [red. kol. : L. I. Danylenko ta in.]. – K. : Lohos, 2000. – S. 35–41.
6. Kalinichenko T. I. Formuvannya ta rozvytok orhanizatsiynoyi kul'tury ahropro-myslovykh pidpryyemstv : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04 / T. I. Kalinichenko ; Mizhnar. un-t biznesu ta prava. – Kherson, 2010. – 20 s.
7. Karamushka L. M. Orhanizatsiyna kul'tura zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv : naukovo-metodychnyy posibnyk / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOP, 2014. – 102 s.
8. Karamushka L. M. «Prohresyvnii» 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.
9. Mitichkina O. O. Sotsial'no-psykholohichni chynnyky formuvannya orhanizatsiynoyi kul'tury studentiv vyshchykh navchal'nykh zakladiv : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.05 – sotsial'na psykholohiya; psykholohiya sotsial'noyi roboty / O. O. Mitichkina ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalya. – Luhans'k, 2012. – 20 s.
10. 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/>
11. Serkis Zh. V. Psykholohichni umovy pidhotovky kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv do formuvannya orhanizatsiynoyi kul'tury shkoly [Tekst] : dys... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Zh. V. Serkis ; Tsent. in-t pislyadyplom. osvity APN Ukrayiny. – K., 2004. – 268 s.
12. Snyadanko I. I. Sotsial'no-psykholohichni umovy formuvannya orhanizatsiynoyi 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. Stanislavs'ka M. V. Psykholohichni osoblyvosti orhanizatsiynoyi kul'tury yak chynnyka vyboru osobystystyu maybutn'oho mistysya roboty / M. V. Stanislavs'ka // 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. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. So-tsi-al'-na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 32. – S. 324–328.
14. Tymoshko H. M. Analiz fenomenu «Orhanizatsiyna kul'tura» u pedahohichnii teorii i praktytsi / H. M. Tymoshko // Visnyk Chernihivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu. – Chernihivs'kyy NPU im. T. H. Shevchenka, 2012. – Vyp. 96. – S. 148–153.
15. Harrison R. Issledovanie razlichnykh tipov organizatsionoy kul'tury // Kul'tura organizatsii : uchebnoe posobie / R. Harrison A. N. Chaplina, T. A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojars'kij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.
16. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnutri i vokrug organizatsij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 c.
17. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede – P., 1987.
18. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.

Karamushka, L.M., Baranova, V.A. Levels of development of organizational culture of non-school type educational institutions: links with managers' leadership styles. The authors analyze the results of empirical research on the levels of different leadership styles (collegial, liberal and directive) used by managers in non-school type educational institutions. It was shown that non-school type educational institutions had different types of organizational culture (power, role, task and person cultures), both in the real and ideal forms. The staff of non-school

type educational institutions were found to orient to the "progressive" types of organizational cultures (person and task cultures).

Leadership styles affected the levels of organizational culture of non-school type educational institutions. Thus, collegial management style had a positive effect on the formation of such a "progressive" culture as person culture and mitigated the impact of such "conservative" culture as power culture. At the same time, the directive and liberal leadership styles contributed to the development of such a "conservative" culture as power culture. The impact of leadership styles on the levels of organizational culture was most evident in the "real", rather than the "ideal" form of organizational culture.

However, the leadership styles had no statistically significant relationship with role culture of non-school type educational institutions, which suggests that role culture is less 'sensitive' to the effects of leadership styles.

Keywords: non-school type educational institutions; leadership style; organizational culture; types of organizational culture; development of organizational culture of non-school educational institutions.

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, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS 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, Київ, Україна.

Baranova, Victoria Anatoliivna, 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 1 квітня 2016 р.
Рецензовано 4 квітня 2016 р.
Прийнято 10 квітня 2016 р.

УДК 159.9.072:316.37

Ковальчук О.С., Канциренко О.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ЦІННОСТІ З ПСИХОЛОГІЧНИМ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

Ковальчук О.С., Канциренко О.В. Взаємозв'язок соціальної відповідальності як цінності з психологічним благополуччям української молоді. Розглянуто особливості взаємозв'язку соціальної відповідальності як цінності з психологічним благополуччям української молоді. Виявлено середній рівень прояву соціальної відповідальності української молоді як майбутніх працівників організацій. Констатовано позитивні взаємозв'язки соціальної відповідальності з наступними факторами психологічного благополуччя: особистісним зростанням, позитивними відносинами з іншими, метою у житті та загальним показником. Визначено, що соціальна відповідальність найбільш співвідноситься з такими цінностями, як доброзичливість, турбота, толерантність та універсалізм.

Ключові слова: психологічне благополуччя, фактори психологічного благополуччя, цінності особистості, соціальна відповідальність, рівень прояву соціальної відповідальності, українська молодь.

Ковальчук О.С., Канциренко О.В. Взаимосвязь социальной ответственности как ценности с психологическим благополучием украинской молодежи. Рассмотрены особенности взаимосвязи социальной ответственности как ценности с психологическим благополучием украинской молодежи.

Виявлен середній рівень проявлення соціальної відповідальності української молоді як майбутніх працівників організацій. Констатовано позитивні взаємозв'язки со следующими факторами психологічного благополуччя: особистим розвитком, позитивними відносинами з оточуючими, метою в житті і загальним показателем. Визначено, що соціальна відповідальність найбільше пов'язана з такими цінностями, як доброземність, турбота, толерантність, універсальність.

Ключові слова: психологічне благополуччя, фактори психологічного благополуччя, цінності особистості, соціальна відповідальність, рівень проявлення соціальної відповідальності, українська молодь.

Постановка проблеми. На сьогодні соціальна відповідальність є одним з головних показників прозорості та етичності діяльності організацій. Провідні міжнародні компанії активно впроваджують принципи соціальної відповідальності та керуються ними у своїй роботі. В євроінтеграційних процесах України постала необхідність розвитку соціальної відповідальності як цінності в українській молоді як носія психологічного благополуччя країни.

Мета статті – визначити взаємозв'язок соціальної відповідальності як цінності з психологічним благополуччям української молоді. Відповідно до мети поставлено наступні завдання:

1. Дослідити рівень соціальної відповідальності української молоді як майбутніх працівників організацій.
2. Визначити місце соціальної відповідальності у структурі цінностей.
3. Виявити взаємозв'язки соціальної відповідальності з психологічним благополуччям української молоді.
4. Означити перспективи подальших досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останні десятиліття проблема взаємозв'язку психологічного благополуччя та соціальної відповідальності особистості стала ключовою для багатьох міждисциплінарних досліджень. Стосовно цих двох категорій феномен психологічного благополуччя є більш комплексним та розглядається через низку чинників: фізичне та ментальне здоров'я людства [5], тривалість життя [6], якість життя [6], відчуття щастя [7], спектр позитивних емоцій [2], соціально-економічний розвиток [3] та соціальна відповідальність [1]. Так, низка науковців (А. Колбі, К. Ріфф, А. Россі) висвітлює співвідношення психологічного благополуччя та соціальної відповідальності у контексті організаційної діяльності, родини (готовності та наявності дітей у сім'ї) [2; 3] та громади (волонтерство, прагнення допомагати іншим людям). Проте роль соціальної відповідальності у системі цінностей як одного з факторів психологічного благополуччя ще не вивчалась на контингенті української молоді, що обумовлює актуальність запропонованої роботи.

Виклад основного матеріалу та результати дослідження. Для вирішення означених завдань обрано такий психодіагностичний інструментарій: опитувальник «Шкала виміру соціальної відповідальності особистості (SRS-37)» (О. Ковальчук, Ю. Проскура, 2010) [1; 4], методику «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф (адаптована авторами для української вибірки) [7], портретний ціннісний опитувальник (PVQ-57) Ш. Шварца [8] (адаптацію методики здійснено науковою командою кафедри загальної та медичної психології Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара під керівництвом професора Ш. Шварца у 2015–2016 рр.).

Дослідженням охоплено 60 осіб (49 жінок і 11 чоловіків), віком 19–25 років (середній вік – 21 рік), – студенти Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара та Білоцерківського інституту економіки та управління.

На першому етапі визначено рівень соціальної відповідальності української молоді. Результати за методикою SRS-37 представлено у *табл. 1*.

Таблиця 1

**Середні показники соціальної відповідальності української молоді за
опитувальником «Шкала виміру соціальної відповідальності (SRS-37)»**

№ з/п	Компоненти соціальної відповідальності особистості	Середні значення	Сума	Стени	Кількість респондентів
1	P1. Громадянська свідомість	31,08	1865	6	60
2	P2. Законовідомість	34,7	2086	7	60
3	P3. Рефлексія наслідків своїх дій	28,75	1725	6	60
4	P4. Моральна свідомість	26,31	1579	6	60
5	P5. Альтруїзм	28,25	1695	5	60
6	P6. Соціальна відповідальність – Загальний показник	149,16	8950	7	60

Результати, представлено у табл. 1, свідчать про середній ступінь прояву соціальної відповідальності української молоді за всіма шкалами методики: за шкалою громадянська свідомість (31,08), законовідомість (34,7), рефлексія наслідків своїх дій (28,75), моральна свідомість (26,31), альтруїзм (28,25) та загальний показник (149,16). При конвертації первинних показників за 10-ти бальною шкалою фактори громадянська свідомість, рефлексія наслідків своїх дій та моральна свідомість оцінено у 6 балів, що вказує на помірне виявлення цих складових соціальної відповідальності.

Натомість загальний показник соціальної відповідальності української молоді становить 149,16 (7 стенив), що свідчить про досить високий ступінь прояву досліджуваного феномену. Фактор законовідомість також високо оцінено 34,7 (7 стенив). Найнижчий результат отримано за шкалою альтруїзм (28,25 – 5 стенив), що пояснюється віковими особливостями досліджуваного контингенту.

Наступним етапом емпіричного дослідження стало визначення системи цінностей, найбільш притаманних українським студентам. Для вирішення поставленого завдання обрано найновіший варіант методики ізраїльського професора Шалом Шварца PVQ-57, яку нам надав для використання сам автор [8]. Результати середніх показників за методикою Ш. Шварца представлено у табл. 2.

За отриманими середніми показниками за опитувальником PVQ-57 Ш. Шварца, можна говорити про те, що домінуючими цінностями серед української молоді є самоспрямування (14,8), автономність дії (15,11), безпека (14,08), безпека суспільства (14,65), доброзичливість (14,88) та турбота (15,23). Середні показники визначено за такими цінностями, як стимуляція (12,81), гедонізм (13,73), досягнення (13,31), підтримка публічного іміджу (13,41), універсалізм (13,61), природа (12,26), толерантність (13,18). Низькі показники відмічено за наступними цінностями: ресурси (10,68), традиції (11,51), конформізм (11,26), запобігання нанесенню шкоди іншим (11,71), покірність (11,05). Найнижче виявлення констатовано за цінністю влада (9,73), що вказує на неперіоритетність для української молоді стратегій домінування та здійснення контролю над людьми, а також впливу за допомогою контролювання матеріальних і соціальних ресурсів.

Таблиця 2

**Середні показники цінностей української молоді за портретним ціннісним
опитувальником (PVQ-57) Ш. Шварца**

№ з/п	Цінність	Отримані бали	Середній показник
1	Самоспрямування	888	14,8

2	Автономність дії	907	15,11
3	Стимуляція	769	12,81
4	Гедонізм	824	13,73
5	Досягнення	799	13,31
6	Влада	584	9,73
7	Ресурси	641	10,68
8	Підтримка публічного іміджу	805	13,41
9	Безпека	845	14,08
10	Безпека суспільства	879	14,65
11	Традиції	691	11,51
12	Конформізм	676	11,26
13	Запобігання нанесенню шкоди іншим	703	11,71
14	Покірність	663	11,05
15	Доброзичливість	893	14,88
16	Турбота	914	15,23
17	Універсалізм	817	13,61
18	Природа	736	12,26
19	Толерантність	791	13,18
20	Загальний показник	14825,00	247,00

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичних програм IBM SPSS Statistics 20 [Coolican H., 2009].

Метою третього етапу стало встановлення зв'язків між шкалами соціальної відповідальності особистості та системою цінностей (за Ш. Шварцем) [8]. Для визначення значущих кореляцій застосовано критерій Пірсона. Отримані результати представлено у *табл. 3*.

Зробимо опис співвідношення соціальної відповідальності з системою портретних цінностей української молоді. Так, *загальний показник системи цінностей* має статистично значущі зв'язки з усіма шкалами соціальної відповідальності: з загальним показником SRS-37 ($r=,474$, $p\leq,000$), громадянською свідомістю ($r=,432$, $p\leq,001$), із законосвідомістю ($r=,396$, $p\leq,002$), рефлексією ($r=,341$, $p\leq,008$), моральною свідомістю ($r=,354$, $p\leq,006$), альтруїзмом ($r=,373$, $p\leq,004$).

Натомість, цінність *влада* негативно корелює з рефлексією, моральною свідомістю та загальним показником. За цінністю *ресурси* також визначено негативні кореляції з факторами законосвідомість та загальний показник соціальної відповідальності. Це єдині дві цінності, що показали негативні зв'язки, решта позитивно корелюють з факторами досліджуваного феномену.

Отже, позитивні статистично значущі зв'язки виявлено між цінностями *безпека* і *безпека суспільства* та загальним показником соціальної відповідальності, між громадянською свідомістю, законосвідомістю, рефлексією та моральною свідомістю.

Таблиця 3

Зв'язки між шкалами соціальної відповідальності особистості та системою цінностей (за Шварцем)

№ з/п	Шкали методик	Громадянська свідомість	Законосвідомість	Рефлексія наслідків своїх дій	Моральна свідомість	Альтруїзм	Загальний показник
1	Самоспрямування	0,061 p=0,647	0,-121 p=0,362	0,000 p=0,994	0,148 p=0,262	0,037 p=0,779	0,019 p=0,886
2	Автономність дії	0,091 p=0,491	0,-059 p=0,656	0,105 p=0,429	0,163 p=0,219	0,099 p=0,454	0,086 p=0,515
3	Стимуляція	0,026 p=0,845	0,-121 p=0,362	0,-110 p=0,408	0,018 p=0,892	0,039 p=0,772	0,-040 p=0,762
4	Гедонізм	0,-088 p=0,506	0,-127 p=0,339	0,-146 p=0,270	0,-027 p=0,838	0,-069 p=0,605	0,-117 p=0,376
5	Досягнення	0,018 p=0,891	0,-064 p=0,632	0,-055 p=0,681	0,031 p=0,816	0,074 p=0,577	0,-004 p=0,978
6	Влада	0,-176 p=0,183	0,-193 p=0,144	-0,317* p=0,014	-0,288* p=0,027	0,-240 p=0,068	-0,288* p=0,027
7	Ресурси	-0,244 p=0,062	-0,334* p=0,010	-0,254 p=0,053	-0,218 p=0,096	0,237 p=0,070	-0,323* p=0,013
8	Підтримка публічного іміджу	0,099 p=0,454	0,247 p=0,060	0,005 p=0,970	0,120 p=0,364	0,145 p=0,274	0,158 p=0,232
9	Безпека	0,440** p=0,000	0,563** p=0,000	0,497** p=0,000	0,537** p=0,000	0,256 p=0,051	0,569** p=0,000
10	Безпека суспільства	0,346** p=0,007	0,276* p=0,034	0,264* p=0,044	0,388** p=0,002	0,168 p=0,204	0,357** p=0,005
11	Традиції	0,420** p=0,001	0,427** p=0,001	0,263* p=0,044	0,243 p=0,064	0,351** p=0,006	0,436** p=0,001
12	Конформність	0,564** p=0,000	0,694** p=0,000	0,537** p=0,000	0,203 p=0,123	0,329* p=0,011	0,609** p=0,000
13	Запобігання занесенню школи іншим	0,163 p=0,219	0,307* p=0,018	0,195 p=0,140	0,074 p=0,576	0,239 p=0,068	0,250 p=0,056
14	Покірність	0,244 p=0,063	0,481** p=0,000	0,342** p=0,008	0,204 p=0,121	0,248 p=0,058	0,385** p=0,003
15	Доброзичливість	0,331* p=0,010	0,231 p=0,078	0,260* p=0,046	0,352** p=0,006	0,435** p=0,001	0,389** p=0,002
16	Турбота	0,308* p=0,018	0,321* p=0,013	0,382** p=0,003	0,410** p=0,001	0,344** p=0,008	0,426** p=0,001
17	Універсальність	0,503** p=0,000	0,505** p=0,000	0,37** p=0,000	0,426** p=0,001	0,481** p=0,000	0,609** p=0,000
18	Природа	0,369** p=0,004	0,175 p=0,184	0,212 p=0,107	0,313* p=0,016	0,303* p=0,020	0,338* p=0,009
19	Толерантність	0,342** p=0,008	0,202 p=0,124	0,401** p=0,002	0,337** p=0,009	0,391** p=0,002	0,403** p=0,002
20	Загальний показник	0,432** p=0,001	0,396** p=0,002	0,341** p=0,008	0,354** p=0,006	0,373** p=0,004	0,474** p=0,000

Примітка: * – статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,05$; ** – статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,01$

Позитивні зв'язки спостерігається між цінністю *традиції* та громадянською свідомістю, законсвідомістю, рефлексією, альтруїзмом та загальним показником. Цінність *конформність* позитивно співвідноситься із загальним показником соціальної відповідальності, громадянською свідомістю, законсвідомістю, рефлексією та альтруїзмом. Статистично значущий зв'язок констатовано між цінністю *запобігання нанесенню шкоди іншим* та фактором законсвідомість. Цінність *покірність* корелює із загальним показником соціальної відповідальності, законсвідомістю та рефлексією. Цінність *доброзичливість* співвідноситься із загальним показником соціальної відповідальності, громадянською свідомістю, рефлексією, моральною свідомістю та альтруїзмом. Обидві цінності *природа* та *толерантність* корелюють із загальним показником соціальної відповідальності, громадянською свідомістю, моральною свідомістю та альтруїзмом, окрім цього, відмічено зв'язок між цінністю *толерантність* та фактором рефлексія.

Особливої уваги заслуговують цінності *турбота* та *універсалізм*. Вони мають позитивні кореляційні зв'язки з усіма факторами соціальної відповідальності: із загальним показником SRS-37, громадянською свідомістю, із законсвідомістю, рефлексією, моральною свідомістю та альтруїзмом, що дає нам змогу зробити висновок про феноменологічну близькість зазначених феноменів.

Наступним етапом емпіричного дослідження стало визначення рівня психологічного благополуччя української молоді.

Таблиця 4

**Середні показники психологічного благополуччя
української молоді за методикою «Шкала психологічного благополуччя»
К. Ріфф**

№ з/п	Компоненти психологічного благополуччя	Середні значення	Сума	Стени	Кількість респондентів
1	W1. Автономія	57,91	3475	6	60
2	W2. Екологічна майстерність	56,25	3373	5	60
3	W3. Особистісне зростання	64,11	3847	6	60
4	W4. Позитивні відносини з іншими	56,8	3516	5	60
5	W5. Мета у житті	61,21	3673	5	60
6	W6. Самоприйняття	54,43	3386	5	60
7	W7. Психологічне благополуччя – Загальний показник	354,5	21270	6	60

Як свідчать показники у *табл. 4*, українські студенти демонструють бажання саморозвитку та самовдосконалення, відкритість новому досвіду, що характеризує фактор особистісне зростання (64,11). Отримані дані узгоджуються з показником за фактором мета у житті (61,21), що відображає рівень цілеспрямованості та наявності цілей життя. Найменших проявів зазнали фактори екологічна майстерність (56,25) та самоприйняття (54,43). Загальний показник психологічного благополуччя становить 354,5 (6 стени), що говорить про середній рівень суб'єктивного самовідчуття цілісності й осмисленості українською молоддю свого життя.

На кінцевому етапі встановлено зв'язки між шкалами соціальної відповідальності та психологічним благополуччям особистості. Для визначення значущих кореляцій застосовано критерій Пірсона. Отримані результати представлено у *табл. 5*.

Таблиця 5

Зв'язок соціальної відповідальності з психологічним благополуччям української молоді

№ з/п		Компоненти соціальної відповідальності					
		1	2	3	4	5	6
	Компоненти психологічного благополуччя	Громадянська свідомість	Законо свідомість	Рефлексія наслідків своїх дій	Моральна свідомість	Альтруїзм	Загальний показник
1	W1. Автономія	,022 p=0,870	-,160 p=0,225	-,174 p=0,189	,067 p=0,614	,129 p=0,330	-,039 p=0,769
2	W2. Екологічна майстерність	,011 p=0,933	,075 p=0,571	-,092 p=0,489	,166 p=0,210	,133 p=0,316	,064 p=0,630
3	W3. Особистісне зростання	,202 p=0,125	,013 p=0,924	,001 p=0,993	,270* p=0,039	,304* p=0,019	,183 p=0,166
4	W4. Позитивні відносини з іншими	,324* p=0,012	,263* p=0,044	,213 p=0,106	,251 p=0,055	,393** p=0,002	,358** p=0,005
5	W5. Мета у житті	,219 p=0,095	,200 p=0,129	,024 p=0,858	,325* p=0,012	,196 p=0,137	,235 p=0,073
6	W6. Самоприйняття	,045 p=0,734	,034 p=0,798	-,099 p=0,454	,127 p=0,338	,245 p=0,061	,078 p=0,558
7	W7. Психологічне благополуччя - Загальний показник	,196 p=0,137	,105 p=0,427	-,025 p=0,849	,283* p=0,030	,328* p=0,011	,209 p=0,111

Примітка: * – статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,05$ ** – статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,01$

За результатами, що представлено у табл. 5, виявлено наступні статистично значущі кореляції: фактор *особистісне зростання* позитивно корелює з двома компонентами соціальної відповідальності – моральною свідомістю ($r=0,270$, $p \leq 0,039$) та альтруїзмом ($r=0,304$, $p \leq 0,019$), фактор *позитивні відносини з іншими* має зв'язки з чотирма компонентами соціальної відповідальності: громадянською свідомістю ($r=0,324$, $p \leq 0,012$), законосвідомістю ($r=0,263$, $p \leq 0,044$), альтруїзмом ($r=0,393$, $p \leq 0,002$) та загальним показником ($r=0,358$, $p \leq 0,005$). П'ятий фактор психологічного благополуччя – *мета у житті* – має позитивні значущі зв'язки з моральною свідомістю ($r=0,325$, $p \leq 0,012$). Проте, за загальним показником психологічного благополуччя виявлено значущі зв'язки з моральною свідомістю ($r=0,283$, $p \leq 0,030$) та альтруїзмом ($r=0,328$, $p \leq 0,011$).

За результати емпіричного дослідження зробимо наступні **висновки**:

1. Констатовано середній рівень прояву соціальної відповідальності в якості цінності української молоді як майбутніх працівників організацій.

2. За портретним ціннісним опитувальником (PVQ-57) Ш.Шварца соціальна відповідальність співвідноситься з такими цінностями, як влада, ресурси (негативні зв'язки), безпека, безпека суспільства, традиції, конформність, запобігання нанесенню шкоди іншим, покірність, природа (позитивні зв'язки), найтісніші зв'язки виявились з цінностями доброзичливість, толерантність, турбота, універсальність та загальним показником.

3. За методикою «Шкала психологічного благополуччя» К.Ріфф встановлено взаємозв'язки соціальної відповідальності з такими факторами психологічного благополуччя: особистісним зростанням, позитивними відносинами з іншими, метою у житті та загальним показником.

Перспективи подальших досліджень полягають у визначенні співвідношення рівня психологічного благополуччя та соціальної відповідальності працівників українських організацій.

Список використаних джерел

1. Augustinienė A., Kovalchuk, O. (2012) Developing a Psychodiagnostic Tool for Measuring Social Responsibility / LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮTVIRTINIMO VISUOMENĖJE SOCIOKULTŪRINIAI ASPEKTAI. Mokslinių straipsnių rinkinys. – Leidykla „Technologija“, K. Donelaičio g. 73, 44029 Kaunas, 2012. – С. 45–54.
2. An, J.S., & Cooney, T.M. (2006). Psychological well-being in mid to late life: The role of generativity development and parent-child relationships across the lifespan. *International Journal of Behavioral Development*, 30(5), 410–421.
3. Colby, A., Sippola, L., & Phelps, E. (2001). Social responsibility and paid work in contemporary American life. In A. Rossi (Ed.), *Caring and doing for others: Social responsibility in the domains of family, work, and community* (pp. 463–501). Chicago, IL : University of Chicago Press.
4. Kovalchuk, O., Benson, D. (2015) Social Responsibility Scale (SRS-37): A psychodiagnostic measurement tool tested for reliability, validity, and its standardization / The 13th European Conference on Psychological Assessment, (Zurich, Switzerland), July 22–25, 2105. – Book of Abstracts. – P. 78.
– Access mode: <http://www.ecpa13.com/program-dates/preliminary-timetable.html>
5. Rossi, A. S. (2004). Social responsibility to family and community. In O.G. Brim, C.D. Ryff, & R.C. Kessler (Eds.), *How healthy are we?: A national study of well-being at midlife* (pp. 550–585). Chicago : University of Chicago Press.
6. Rothrauff, T., & Cooney, T. M. (2008). The role of generativity in psychological well-being: Does it differ for childless adults and parents? *Journal of Adult Development*, 15(3), 148–159.
7. Ryff, C.D. The structure of psychological well-being revisited / C.D Ryff, C.L.M. Keyes// *J. of Personality and Social Psychology*. – 1995. – №69. – P. 719–727.
8. Schwartz, S.H. (2012) Refining the Theory of Basic Individual Values / *Journal of Personality & Social Psychology*, 103, 663–688.

Kovalchuk, O.S., Kantsyrenko, O.V. The correlation between social responsibility as a value and psychological well-being of Ukrainian youth. Based on Carol Ryff's model of psychological well-being (WB) that includes six factors, i.e. autonomy, environmental mastery, personal growth, positive relations with others, purpose in life and self-acceptance the correlation between social responsibility as a value and psychological well-being of Ukrainian youth is considered. The positive correlations of social responsibility with such factors of PW as personal growth, positive relations with others, purpose in life and general indicator are stated. The concept of values by Shalom Schartz was chosen for researching the social responsibility as a value. It is defined that social responsibility mostly corresponds with such values as *universalism* that demonstrates the young people's understanding, appreciation and protection for the welfare of all people and for nature, *tolerance* that stands for acceptance and understanding of those who differ from oneself, *benevolence* that is explained as promoting the welfare of one's in-groups and *care* that means devotion to the needs of the in-group. Values general indicator has positive correlations with all scales of social responsibility, i.e. civil consciousness, law consciousness, awareness of the results of one's actions, moral consciousness, and altruism that proved social responsibility belonging to the basic values of personality.

Key-words: psychological well-being, factors of psychological well-being, values of personality, social responsibility, level of social responsibility, Ukrainian youth.

Відомості про авторів

Ковальчук Олена Степанівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та медичної психології Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара, м. Дніпропетровськ, Україна.

Kovalchuk, Olena Stepanivna, PhD, Associate professor, Department of General and Medical Psychology, Oles Honchar Dnipropetrovsk National University, Dnipropetrovsk, Ukraine.

E-mail: olenakovalchuk@gmail.com

Канциренко Оксана Володимирівна, студентка п'ятого курсу кафедри загальної та медичної психології факультету психології Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара, м. Дніпропетровськ, Україна.

Kantsyrenko, Oksana Volodymyrivna, fifth-year student, Department of General and Medical Psychology, Faculty of Psychology, Oles Honchar Dnipropetrovsk National University, Dnipropetrovsk, Ukraine.

E-mail: univer82@mail.ru

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

УДК 159.922:005.32

Ковровський Ю.Г.

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГУ «ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ДСНС УКРАЇНИ»

Ковровський Ю.Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України». Здійснено аналіз знань, навичок та мотивації персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України щодо профілактики професійного вигорання до та після проведення тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України». Знайдено відмінності між експериментальною та контрольною групами у другому зрізі за характеристиками, що визначають розуміння рятувниками сутності професійного вигорання, знання умов профілактики та подолання професійного вигорання, рівень володіння методами та прийомами попередження професійного вигорання, а також рівень мотивації до профілактики та подолання професійного вигорання. Порівняльний аналіз результатів першого та другого зрізів в експериментальній та контрольній групах показав зниження рівня напруження та резистенції в експериментальній групі в результаті проведення тренінгу.

Ключові слова: професійне вигорання, профілактика професійного вигорання, тренінг, розуміння сутності професійного вигорання, знання умов профілактики та подолання професійного вигорання, фази професійного вигорання.

Ковровский Ю.Г. Анализ эффективности внедрения тренинга «Профилактика и преодоление профессионального выгорания персонала Оперативно-спасательной службы ГСЧС Украины». Осуществлен анализ знаний, навыков и мотивации персонала Оперативно-спасательной службы ГСЧС Украины по профилактике профессионального выгорания до и после проведения тренинга «Профилактика и преодоление профессионального выгорания персонала Оперативно-спасательной службы ГСЧС Украины». Найдены различия между экспериментальной и контрольной группами во втором срезе по характеристикам, определяющим понимание спасателями сущности профессионального выгорания, знание условий профилактики и преодоления профессионального выгорания, уровень владения методами и приемами предупреждения профессионального выгорания, а также уровень мотивации к профилактике и преодолению профессионального выгорания. Сравнительный анализ результатов первого и второго срезов в экспериментальной и контрольной группах показал снижение уровня напряжения и резистенции в экспериментальной группе в результате проведения тренинга.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, профилактика профессионального выгорания, тренинг, понимание сущности профессионального выгорания, знание условий профилактики и преодоления профессионального выгорания, фазы выгорания.

Постановка проблеми. В умовах впливу на життєдіяльність людини значної кількості несприятливих факторів зовнішнього середовища особливої значущості набуває професія рятувальника. Висока відповідальність, ризикованість діяльності, значне психоемоційне напруження призводять до виникнення професійного стресу, і, як наслідок, професійного вигорання представників рятувальних професій. Вищезгадане зумовлює важливість розробки спеціальних технологій профілактики професійного вигорання персоналу рятувальних підрозділів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Під поняттям «професійне вигорання» розуміють набутий механізм психологічного захисту, який застосовується вибірково на найбільш психотравмуючі обставини професійної ситуації шляхом звуження інтенсивності емоцій [1]. У науковій літературі описано методи і прийоми попередження професійного вигорання представників різних професійних груп, серед яких працівники освітніх організацій (Т.В. Зайчикова [3],

Н.В. Назарук [7]), працівники державної податкової служби (Т.В. Грубі [2]), держслужбовці (Куриця Д.І. [6]) та ін.

У попередніх працях нами було вивчено рівень професійного вигорання персоналу рятувальних підрозділів [4], розроблено тренінгову програму з профілактики та подолання професійного вигорання рятувальників [5]. Разом із тим, проблема оцінки ефективності впровадження тренінгових програм з профілактики професійного вигорання саме серед представників рятувальних професій залишається малодослідженою.

Мета статті: оцінити ефективність упровадження тренінгової програми «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України».

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. З метою проведення тренінгу із числа працівників Оперативно-рятувальної служби ДСНС України було підібрано експериментальну та контрольну групи, кожна група складалася з 31 особи. Рятувальники, які увійшли до складу експериментальної та контрольної груп, працюють за такими напрямками діяльності, як: пошуково-рятувальні роботи, радіаційний і хімічний захист, гуманітарне розмінування, матеріально-технічне забезпечення, управління персоналом.

Слід зазначити, що оцінку ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України» проводили за такими критеріями: когнітивний, мотиваційний та операційний. Окрім того, було здійснено аналіз фаз професійного вигорання персоналу за допомогою «Методики діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка [1].

На підставі вищезгаданих критеріїв ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України» розроблено авторську анкету «Аналіз знань, навичок та мотивації персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України щодо профілактики та подолання професійного вигорання».

Проаналізуємо результати впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України».

Здійснено аналіз знань, навичок та мотивації персоналу щодо профілактики професійного вигорання до та після тренінгу за допомогою авторської анкети. За результатами другого зрізу знайдено відмінності між експериментальною та контрольною групами за критерієм χ^2 за *когнітивними характеристиками* ($p < 0,05$): розуміння сутності професійного вигорання, знання умов профілактики професійного вигорання (табл. 1).

Слід зазначити, що подібних відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено. Окрім того, за G-критерієм знаків виявлено зростання рівня вираженості вищезгаданих характеристик ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі. Дійсно, як видно з табл. 1, що стосується *розуміння персоналом сутності професійного вигорання*, то якщо до тренінгу високий рівень цього показника демонстрували 16,1% респондентів, то після тренінгу цей показник збільшився до 38,7% опитаних. Щодо *рівня знань персоналом умов профілактики професійного вигорання*, то якщо у першому зрізі високий рівень розвитку показника демонстрували чверть респондентів (25,8%), то під час другого зрізу таких вже було майже половина (48,4%). Водночас у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за цими характеристиками не виявлено.

Слід зазначити, що у другому зрізі порівняно з першим зрізом у експериментальній групі виявлено зростання рівня знань респондентів за когнітивним критерієм «*Чинники, що впливають на виникнення професійного вигорання*», але це підвищення не є значущим (табл. 1).

Таблиця 1

Оцінка ефективності тренінгу з урахуванням рівня знань, навичок та мотивації персоналу щодо профілактики професійного вигорання

Знання, навички та мотивація персоналу щодо профілактики професійного вигорання	Рівні вираженості	Кількість досліджуваних (у %)			
		Експериментальна група		Контрольна група	
		1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
Розуміння сутності професійного вигорання	Низький рівень	48,4*	16,1*	45,2	45,2
	Середній рівень	35,5*	45,2*	38,7	35,5
	Високий рівень	16,1*	38,7*	16,1	19,4
Знання чинників, що впливають на виникнення професійного вигорання	Низький рівень	32,3	16,1	29,0	32,3
	Середній рівень	45,2	45,2	54,8	48,4
	Високий рівень	22,6	38,7	16,1	19,4
Знання умов профілактики професійного вигорання	Низький рівень	38,7*	12,9*	38,7	32,3
	Середній рівень	35,5*	38,7*	38,7	38,7
	Високий рівень	25,8*	48,4*	22,6	29,0
Мотивація до профілактики професійного вигорання	Низький рівень	19,4*	0,0*	22,6	16,1
	Середній рівень	38,7*	25,8*	32,3	32,3
	Високий рівень	41,9*	74,2*	45,2	51,6
Володіння методами профілактики професійного вигорання	Низький рівень	25,8*	16,1*	29,0	22,6
	Середній рівень	58,1*	29,0*	51,6	54,8
	Високий рівень	16,1*	54,8*	19,4	22,6

* $p < 0,05$

Встановлено відмінності між експериментальною та контрольною групами у другому зрізі за рівнем *мотивації учасників тренінгу до профілактики професійного вигорання* (табл. 1). Слід зазначити, що подібні значущі відмінності між експериментальною та контрольною групами в першому зрізі не виявлено. За допомогою G-критерію знаків зафіксовано зростання цього показника ($p < 0,05$) в експериментальній групі у другому зрізі. Дійсно, якщо до тренінгу високий рівень мотивації до профілактики професійного вигорання демонстрували менше половини (41,9%) респондентів, то після тренінгу цей показник збільшився до трьох четвертих (74,2%) опитаних. У контрольній групі виявлена лише незначна динаміка за цим показником, що може пояснюватися впливом випадкових чинників.

Порівняльний аналіз результатів першого та другого зрізів в експериментальній та контрольній групах показав у другому зрізі наявність відмінностей між експериментальною та контрольною групами за показником *володіння методами попередження професійного вигорання* (табл. 1). Окрім того, за G-критерієм знаків було підтверджено статистично значуще зростання цього показника в експериментальній групі у другому зрізі. Зокрема, якщо до тренінгу високий рівень цього показника демонстрували 16,1% респондентів, то після тренінгу високим рівнем цього показника характеризувалися більше половини (54,8%) респондентів (табл. 1). У контрольній групі значущого підвищення рівня цього показника не було зафіксовано.

Отже, доведено вплив тренінгу на підвищення рівня знань персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій з проблем професійного вигорання, формування певних навичок профілактики професійного вигорання та посилення мотивації рятувальників до профілактики професійного вигорання.

З метою оцінки ефективності тренінгу проаналізовано отримані дані щодо *рівня професійного вигорання* учасників експериментальної та контрольної груп. Для аналізу фактичного рівня вираженості компонентів професійного вигорання персоналу Державної

служби України з надзвичайних ситуацій використовувалася методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойка [1].

У ході дослідження рівня професійного вигорання в рятувальників ми детально розглянули основні компоненти синдрому: напруження, резистенцію та виснаження. Як показали результати формувального експерименту, зафіксовано статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) між експериментальною та контрольною групами у другому зрізі щодо рівня сформованості **фази напруження** в персоналу (табл. 2). Слід зазначити, що в першому зрізі подібні відмінності між експериментальною та контрольною групами не виявлено.

Таблиця 2

**Рівень сформованості фаз професійного вигорання персоналу
Оперативно-рятувальної служби ДСНС України в експериментальній
та контрольній групах до та після формувального експерименту**

Фази вигорання	Вираженість	Кількість досліджуваних у %			
		Експериментальна група		Контрольна група	
		1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
Напруження	Несформована	38,7*	51,6*	35,5	32,3
	Формується	32,3*	32,3*	29,0	35,5
	Сформована	29,0*	16,1*	35,5	32,3
Резистенція	Несформована	22,6*	45,2*	29,0	35,5
	Формується	41,9*	35,5*	41,9	32,3
	Сформована	35,5*	19,4*	29,0	32,3
Виснаження	Несформована	38,7	45,2	29,0	32,3
	Формується	41,9	41,9	45,2	48,4
	Сформована	19,4	12,9	25,8	19,4

* $p < 0,05$

Порівняльний аналіз результатів першого та другого зрізів в експериментальній та контрольній групах показав зниження рівня напруження в експериментальній групі (табл. 2). Зокрема, до початку експерименту в експериментальній групі в 29,0% рятувальників виявлено сформовану фазу напруження, а після експерименту рівень напруження в учасників знизився до 16,1%, разом із тим, кількість рятувальників, у яких спостерігалась несформована фаза напруження, збільшилась з 38,7% до 51,6%. У контрольній групі також виявлено певну динаміку до зниження рівня напруження, що може пояснюватися дією випадкових чинників, але зменшення показника не є значущим.

Також значущі відмінності ($p < 0,05$) між експериментальною та контрольною групами у другому зрізі спостерігались щодо **фази резистенції**. Згідно з даними, отриманими у першому зрізі, значущі відмінності між експериментальною та контрольною групами були відсутні.

Порівняльний аналіз результатів першого та другого зрізів, проведеного в експериментальній та контрольній групах, показав, що в експериментальній групі спостерігається позитивна динаміка зниження рівня резистенції (табл. 2). Дійсно, до початку експерименту в експериментальній групі в 35,5% рятувальників виявлено сформовану фазу резистенції, а після експерименту рівень сформованості відповідної фази в учасників зменшився до 19,4%, разом із тим, кількість рятувальників, у яких спостерігалась несформована фаза резистенції, збільшилась з 22,6% до 45,2%. Стосовно контрольної групи за результатами першого та другого зрізів не зафіксовано значущих змін.

Здійснено аналіз рівня вираженості **фази виснаження** в експериментальній та контрольній групах. Результати формувального експерименту показали відсутність значущих змін рівня виснаження в учасників тренінгу в експериментальній та контрольній групах (табл.

2). Окрім того, не зафіксовано відмінностей за рівнем виснаження персоналу між експериментальною та контрольною групами у першому та другому зрізі.

Отже, доведено ефективність тренінгу щодо зниження рівня професійного вигорання на стадії напруження та резистенції персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Таким чином, дослідження ефективності тренінгу в процесі проведення формувального експерименту показало можливість використання тренінгової програми для профілактики та зниження рівня вияву професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України.

Висновки:

1. За результатами тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України» знайдено відмінності між експериментальною та контрольною групами у другому зрізі за характеристиками, що визначають розуміння сутності професійного вигорання, знання умов профілактики та подолання професійного вигорання, рівень володіння методами та прийомами попередження професійного вигорання, а також рівень мотивації до профілактики та подолання професійного вигорання.

2. У результаті проведення тренінгу в учасників експериментальної групи зафіксовано статистично значуще зниження рівня професійного вигорання у фазах напруження та резистенції.

3. Аналіз результатів впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України» довів його ефективність для зниження рівня професійного вигорання рятувальників.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі ефективності впровадження тренінгової програми з профілактики та подолання професійного вигорання у різних за організаційно-професійними та соціально-демографічними ознаками групах рятувальників.

Список використаних джерел

1. Бойко В.В. Енергія емоцій / В.В. Бойко. – [2-е вид., доп. і перероб.]. – СПб. : Пітер, 2004. – 474 с.
2. Грубі Т.В. Методи профілактики та синдром «професійного вигорання» в професійній діяльності працівників державної податкової служби України / Т.В. Грубі // Проблеми сучасної психології : зб. наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – Вип. 12. – С. 293–302.
3. Зайчикова Т.В. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів: соціально-психологічні та гендерні аспекти. Навчальна програма / Т.В. Зайчикова ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2004. – 24 с.
4. Ковровський Ю.Г. Рівень професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України / Ю.Г. Ковровський // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Вип. 41. – С. 100–104.
5. Ковровський Ю.Г. Тренінг «Профілактика професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України» / Ю.Г. Ковровський // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Видавництво «Фенікс», 2014. – Т. 12 : Психологія творчості. – Вип. 20. – С. 138–146.
6. Куриця Д.І. Психологічні чинники професійного стресу у держслужбовців : дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / Д.І. Куриця. – К., 2013. – 362 с.
7. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя : дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н.В. Назарук. – Івано-Франківськ, 2007. – 205 с.

1. Boyko V.V. Enerhiya emotsiy / V.V. Boyko. – [2-e vyd., dop. i pererob.]. – SPb. : Piter, 2004. – 474 s.
2. Hrubı T.V. Metody profilaktyky ta syndrom «profesiynoho vyhorannya» v profesiyniy diyal'nosti pratsivnykiv derzhavnoyi podatkovoyi sluzhby Ukrayiny / T.V. Hrubı // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Kam"yanets'-Podil's'koho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytutu psykholohiyi im. H.S.Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.A. Onufriyevoyi. – Kam"yanets'-Podil's'kyy : Aksioma, 2011. – Vyp. 12. – S. 293–302.
3. Zaychykova T.V. Profilaktyka ta podolannya syndromu «profesiynoho vyhorannya» u vchyteliv: sotsial'no-psykholohichni ta henderni aspekty. Navchal'na prohrama / T.V. Zaychykova ; za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : Milenium, 2004. – 24 s.
4. Kovrovs'kyy Yu.H. Riven' profesiynoho vyhorannya u personalu Operativno-ryatuvail'noyi sluzhby MNS Ukrayiny / Yu.H. Kovrovs'kyy // 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. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2014. – Vyp. 41. – S. 100–104.
5. Kovrovs'kyy Yu.H. Treninh «Profilaktyka profesiynoho vyhorannya personalu Operativno-ryatuvail'noyi sluzhby MNS Ukrayiny» / Yu.H. Kovrovs'kyy // Aktual'ni problemy psykholohiyi: zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : Vydavnytstvo «Feniks», 2014. – T. 12: Psykholohiya tvorchosti. – Vyp. 20. – S. 138–146.
6. Kurytsya D.I. Psykholohichni chynnyky profesiynoho stresu u derzhsluzhbovtziv : dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.10 «Orhanizatsiyna psykholohiya; ekonomichna psykholohiya» / D.I. Kurytsya. – K.: 2013. – 362 s.
7. Nazaruk N.V. Psykholohichni zasoby profilaktyky «profesiynoho vyhorannya» vchytelya : dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.07 «Pedahohichna ta vikova psykholohiya» / N.V. Nazaruk. – Ivano-Frankivs'k, 2007. – 205 s.

Kovrovskiy, Y.G. Analysis of the effectiveness of training "Prevention and overcoming of burnout among personnel of Operational-Rescue Service of State Emergency Service of Ukraine." The author analyzes the knowledge, skills and motivation of personnel of the Operational-Rescue Service of SRS of Ukraine in the context of burnout prevention before and after the training "Prevention and overcoming of burnout among personnel of Operational-Rescue Service of State Emergency Service of Ukraine."

The post-training diagnostic found that the experimental and control groups differed in their understanding of the nature of burnout and knowledge of conditions for preventing and overcoming burnout, mastery of burnout prevention techniques as well as burnout prevention and overcoming motivation.

Comparative analysis of the pre- and after-training diagnostic results of the experimental and control groups showed a reduction in tension and resistance in the experimental group as a result of the training.

The author also discusses the severity of exhaustion phase in the experimental and control groups. The results of the training showed no significant changes in the level of exhaustion in the experimental and control groups. It is concluded that the training "Prevention and overcoming of burnout among personnel of Operational-Rescue Service of State Emergency Service of Ukraine" is effective in reducing levels of burnout among rescuers.

Keywords: burnout, burnout prevention, training, understanding the essence of burnout, knowledge of conditions for burnout prevention and overcoming, burnout phases.

Відомості про автора

Ковровський Юрій Григорович, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kovrovskiy, Yuriy Grygorovych, postgraduate student, Laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovrovskiy@ukr.net

Отримано 15 лютого 2016 р.

Рецензовано 18 лютого 2016 р.

Прийнято 22 лютого 2016 р.

УДК 159.9

Креденцер О.В.

ПІДПРИЄМНИЦЬКА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ЇХ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ

Креденцер О.В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. В статті наведено результати дослідження підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. Досліджено рівень розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Проаналізовано рівень розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій. Встановлений взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку їх підприємницької активності.

Ключові слова: підприємницька активність, підприємницька самоефективність, внутрішньоорганізаційне підприємництво, освітні організації.

Креденцер О.В. Предпринимательская самоэффективность персонала образовательных организаций как фактор развития их предпринимательской активности. В статье приведены результаты исследования предпринимательской самоэффективности персонала образовательных организаций как фактора развития их предпринимательской активности. Исследован уровень развития предпринимательской активности персонала образовательных организаций. Проанализирован уровень развития предпринимательской самоэффективности персонала образовательных организаций. Установлена взаимосвязь между уровнем развития предпринимательской самоэффективности персонала образовательных организаций и уровнем развития их предпринимательской активности.

Ключевые слова: предпринимательская активность, предпринимательская самоэффективность, внутриорганизационные предпринимательство, образовательные организации.

Постановка проблеми. Аналіз сучасних досліджень показує, що концепція самоефективності є однією із провідних проблем у теорії підприємництва [19], адже ця характеристика є одним із головних стимулів до розвитку цілеспрямованої поведінки та формування підприємницьких намірів. Окрім того, самоефективність є необхідною умовою переходу від підприємницьких намірів до реальних підприємницьких дій [13].

Самоефективність особистості заснована на оцінці її власних компетенцій, пов'язаних зі «здібностями до самомотивації, мобілізації когнітивних ресурсів і реалізації дій, спрямованих на встановлення контролю над ситуацією» [20].

Стосовно підприємців такі компетенції означають здатність успішно здійснювати дії зі створення і розвитку свого бізнесу, використовуючи особисті якості, навички і знання, які, в свою чергу, формуються під впливом сім'ї, попереднього досвіду, отриманої освіти [13].

Емпірично встановлено, що освіта в галузі підприємництва може сформувати позитивне ставлення до даного виду діяльності і підвищити підприємницьку самоефективність [13].

Отже, підприємницька самоефективність являє собою міру переконаності особистості у власній здатності виконувати необхідну роботу, вирішувати завдання, у володінні необхідними практиками для успішного досягнення мети підприємницької діяльності [1; 4].

З точки зору нашого підходу, підприємницька самоефективність є одним із вагомих чинників підприємницької активності персоналу організацій, певною «рушійною силою» розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва [5].

У цьому контексті цікавими є розробки Р.Л. Кричевського щодо самоефективності та лідерства:

- самоефективність може розглядатися в якості одного із факторів лідерства в малій групі, адже демонстрація впевненості і компетентності як зовнішніх ознак самоефективності відповідає прототипам неформального лідерства, які існують у послідовників;

- самоефективність лідерів малих груп позитивно впливає на рівень встановлюваних ними цілей і збереження цілей при зіткненні з особливо складними завданнями [6].

У свою чергу, В.А. Гасановим та М.Ю. Чипігой під керівництвом Р.Л. Кричевського було проведено ще одне дослідження серед менеджерів організацій, яке показало наступні результати:

- рівень самоефективності менеджерів визначає характер їх відповідальності: для відповідальності менеджерів з низькою самоефективністю характерні направленість на об'єкт та націленість на минуле, а для відповідальності менеджерів з високою самоефективністю – направленість на суб'єкт та ситуацію та націленість на майбутнє;

- зі збільшенням самоефективності менеджери частіше долають труднощі при вирішенні професійних завдань за допомогою: усвідомленої саморегуляції своїх почуттів і дій; активного пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки; усвідомленої зміни ситуації на основі аналітичного підходу до проблеми; переосмислення ситуації як можливості для особистісно професійного зростання [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги багатьох учених. Певні аспекти проблеми внутрішньоорганізаційного підприємництва, формування підприємницької активності та поведінки персоналу організацій були висвітлені в працях зарубіжних учених (І. Ансофф [2], А.А. Карпунін [3], Г. Пінчот, Е. Пінчот [16], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [14] С.Ф. Чурюмова [12], Р.Д. Хізріч [15] та ін.).

Проблеми підприємницької самоефективності висвітлені в роботах багатьох зарубіжних (А. Де Ноубл [17], Д. Кікул, Н. Кругер [19], Р. Вуд, А. Бандура [20] та ін.) та вітчизняних (І.Б. Абдуллаєва [1], О.В. Креденцер [4], О.О. Романовський [11], О.М. Паламарчук [8] та ін.) учених. Разом із тим, дослідження самоефективності як чинника підприємницької активності персоналу освітніх організацій достатньою мірою не висвітлені.

Мета дослідження: дослідити підприємницьку самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності.

Завдання дослідження:

1. Дослідити рівень розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій.

2. Проаналізувати рівень розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій.

3. Встановити взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку їх підприємницької активності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження проводилось у 2014 році в загальноосвітніх навчальних закладах різних регіонів України. Дослідженням охоплено 475 працівників освітніх організацій.

Методи дослідження: а) основні характеристики підприємницької активності визначались за методиками «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» [9] та «Шкала самооцінки інновативних якостей особистості (Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко) [7]; б) Шкала підприємницької самоефективності (Де Ноубл А., адаптація Креденцер О.В., Абдуллаєвої І.Б.) [4]; в) для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи описової статистики, спряжені таблиці, кореляційний аналіз та однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA).

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

Для виконання *першого завдання* нашого дослідження нами було визначено *рівень розвитку таких характеристик підприємницької активності в персоналу освітніх організацій, як інноваційність, ризикованість, схильність до творчості (творчість), потреба в незалежності (незалежність), потреба в досягненнях (подальшому розвитку), цілеспрямованість та рішучість.*

Розглянемо послідовно отримані результати.

Що стосується окремих характеристик підприємницької активності, то, як свідчать дані *табл. 1*, в цілому має місце недостатній рівень розвитку як окремих характеристик, так і загального показника підприємницької активності, хоча за певними показниками і спостерігається позитивна тенденція. Так, найбільший рівень розвитку мають такі характеристики, як інноваційність (33,9% опитаних мають високий рівень розвитку) та цілеспрямованість та рішучість (46,6% опитаних мають високий рівень розвитку). Отже, третина працівників освітніх організацій мають високий рівень інноваційності (інновативних якостей особистості). Слід зазначити, що, проводячи дослідження щодо розвитку інноваційності серед менеджерів освітніх організацій (О.В. Креденцер, 2010), ми отримали значно «гірші» результати [10]. Так, високий рівень розвитку інноваційності спостерігався лише у 2,2% опитаних менеджерів освітніх організацій, на середньому – 42,2%, на низькому – 55,6%. Тобто ми можемо припустити, що, окрім менеджерів освітніх організацій, інші працівники більшою мірою орієнтовані на інновації.

Таблиця 1

Рівень розвитку окремих характеристик та інтегрального показника підприємницької активності персоналу освітніх організацій
(у % від загальної кількості)

Характеристики	Рівні розвитку		
	<i>Високий</i>	<i>Середній</i>	<i>Низький</i>
Інноваційність	33,9	61,6	4,5
Ризикованість	3,4	47,5	49,2
Творчість	4,8	57,6	37,6
Незалежність	3,1	47,3	49,6
Потреба в досягненнях (подальшому розвитку)	0,3	29,4	70,3
Цілеспрямованість та рішучість	46,6	41,8	11,6
Підприємницька активність (інтегральний показник)	21,8	48,2	30,0

Окрім того, майже половина опитаних освітян мають високий рівень розвитку цілеспрямованості та рішучості (46,6%). На наш погляд, можна припустити, що отримані дані, окрім індивідуальних особливостей, детерміновані певними соціальними факторами та загальносуспільними тенденціями: бажанням і більшою, ніж раніше, рішучістю до інновацій та змін у суспільстві в цілому та в освітній галузі зокрема.

Інші характеристики отримали зовсім невеликі показники високого рівня розвитку: потреба в досягненнях (подальшому розвитку) (0,3%), незалежність (3,1%), ризикованість (3,4%), творчість (4,8%). Отже, із отриманих даних можна побачити певну проблему щодо рівня розвитку цих «ключових» характеристик підприємницької активності, а, відповідно, можливе ускладнення в розвитку внутрішнього підприємництва в освітніх організаціях.

Якщо порівнювати наведені дані з даними, отриманими в попередніх наших дослідженнях (О.В. Креденцер, 2013), то в цілому можна говорити про те, що загальна «проблемна картина» майже не змінилась [10].

Отже, в цілому можна зробити висновок про те, що за більшістю характеристик підприємницької активності працівники освітніх організацій мають низький рівень розвитку.

Що стосується *інтегрального показника підприємницької поведінки* в цілому, то результати дослідження показали, що у третини (30,0%) працівників освітніх організацій підприємницька активність розвинута на низькому рівні. На середньому рівні розвитку підприємницька активність спостерігається у 48,2% опитаних. І лише у 21,8% опитаних освітян підприємницька активність має високий рівень розвитку. Тобто можна зробити висновок, що

основна частина працівників освітніх організацій мають недостатній рівень розвитку підприємницької активності.

На виконання **другого завдання** нами було досліджено *рівень підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій*.

Для дослідження підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій нами була використана методика «Шкала підприємницької самоефективності» (Де Ноубл А., адаптація Креденцер О.В., Абдуллаєвої І.Б.) [4]. За цією методикою підприємницька самоефективність містить наступні показники:

- рівень розробки нових продуктів та ринкових можливостей підприємцями;
- рівень створення інноваційного середовища;
- рівень створення інвесторських відносин;
- рівень визначення ключової мети;
- рівень подолання неочікуваних труднощів;
- рівень створення важливих людських ресурсів;
- рівень загальної підприємницької самоефективності.

Аналіз результатів дослідження показав (табл. 2), що найбільший рівень розвитку має показник «визначення ключової мети» (43% респондентів мають високий рівень, а 48,7% та 8,3% – середній та низький рівень відповідно). Достатньо високий рівень розвитку має також показник «створення важливих людських ресурсів». Так, високий рівень розвитку цього показника мають 27,1% освітян, середній – 51%, а низький – 21,9%. Отже, персонал освітніх організацій має достатню впевненість у можливості визначити важливі цілі діяльності та підібрати необхідні людські ресурси для їх вирішення.

Таблиця 2

**Рівень розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій
(у % від загальної кількості опитаних)**

Шкали підприємницької самоефективності	Рівні підприємницької самоефективності		
	Високий	Середній	Низький
Розробка нових продуктів та ринкових можливостей	8,6	66,1	25,1
Створення інноваційного середовища	15,2	71,0	13,8
Створення інвесторських відносин	5,7	46,6	47,7
Визначення ключової мети	43,0	48,7	8,3
Подолання неочікуваних труднощів	19,8	57,3	19,8
Створення важливих людських ресурсів	27,1	51,0	21,9
Загальна підприємницька самоефективність	8,6	84,0	7,4

Достатньо низький рівень розвитку отримали показники «розробка нових продуктів та ринкових можливостей» та «створення інвесторських відносин» (лише 8,6% та 5,7% респондентів, відповідно, вказали на високий рівень розвитку цих показників). Отримані дані є цілком логічними, адже підтверджують той факт, що такі «нетрадиційні» для вітчизняної освіти напрямки діяльності мають недостатній рівень розвитку.

Що стосується загального показника підприємницької самоефективності, то тут результати дослідження показали, що лише 8,6% опитаних мають високий рівень розвитку, 84% мають середній рівень, а 7,4% – низький. Тобто загалом рівень розвитку підприємницької самоефективності представлений на середньому рівні і потребує, на наш погляд, подальшого розвитку.

У рамках виконання другого завдання дослідження, за допомогою кореляційного аналізу, нами був проаналізований взаємозв'язок між рівнем розвитку показників

підприємницької самоефективності та типом освітньої організації (традиційні та інноваційні) (табл. 3).

Таблиця 3

Взаємозв'язок між рівнем розвитку показників підприємницької самоефективності та типом освітньої організації (r)

Показники підприємницької самоефективності	Тип освітньої організації (традиційні та інноваційні)
Розробка нових продуктів та ринкових можливостей	0,192**
Створення інноваційного середовища	0,144**
Створення інвесторських відносин	0,001
Визначення ключової мети	0,257**
Подолання неочікуваних труднощів	0,168**
Створення важливих людських ресурсів	0,216**
Загальна підприємницька самоефективність	0,206**

** $p < 0,01$

Дослідження показало наявність статистично значущого взаємозв'язку ($p < 0,01$) між більшістю показниками підприємницької самоефективності та типом освітньої організації (традиційні та інноваційні). Так, в інноваційних організаціях показники самоефективності вище, ніж у традиційних. І це підтверджує той факт, що одним із чинників самоефективності є позитивний попередній досвід, адже очевидним є те, що в інноваційних школах ставилися та успішно вирішувалися інноваційні підприємницькі завдання, і це позитивно вплинуло на самоефективність.

Лише за показником «створення інвесторських відносин» не виявлено статистично значущого зв'язку. Враховуючи низький рівень розвитку цього показника в загальній вибірці, можна припустити, що в персоналу і традиційних, і інноваційних освітніх організацій не вистачає навичок пошуку необхідних інвестицій.

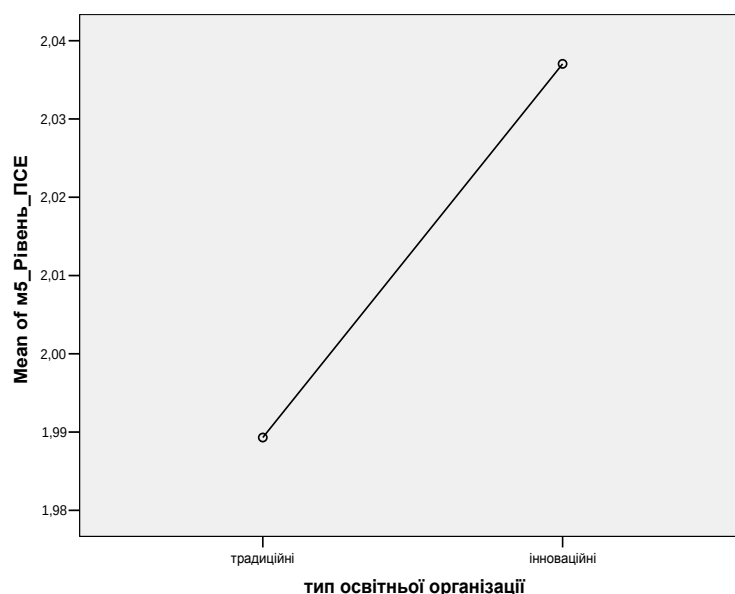


Рис. 1. Рівень розвитку підприємницької самоефективності в традиційних та інноваційних освітніх організаціях ($p < 0,05$)

На *рис. 1* ми бачимо, як зростає рівень підприємницької самоефективності в інноваційних освітніх організаціях порівняно з традиційними (результати однофакторного дисперсійного аналізу ANOVA).

Для виконання *третього завдання* за допомогою кореляційного аналізу (кореляційної матриці) нами був проаналізований *взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку їх підприємницької активності*.

Дані *табл. 4* вказують на те, що існує статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку їх підприємницької активності.

Таблиця 4

Взаємозв'язок між характеристиками підприємницької активності та показниками підприємницької самоефективності

Показники самоефективності / Характеристики підприємн. активності	Інноваційність	Ризикованість	Творчість	Незалежність	Потреба в досягненнях	Цілеспрямованість та рішучість	Підприємницька активність
Розробка нових продуктів та ринкових можливостей	0,315*	0,180**	0,161**	0,074	0,231**	0,149**	0,264**
Створення інноваційного середовища	0,300**	0,204**	0,151**	0,147**	0,242**	0,149**	0,283**
Створення інвесторських відносин	0,267**	0,030	0,122*	0,062	0,119*	0,017**	0,118*
Визначення ключової мети	0,307**	0,228**	0,131*	0,141*	0,238**	0,238**	0,329**
Подолання неочікуваних труднощів	0,279**	0,224**	0,126*	0,187**	0,288**	0,162**	0,313**
Створення важливих людських ресурсів	0,326**	0,254**	0,168**	0,158**	0,263**	0,204**	0,344**
Загальна підприємницька самоефективність	0,371**	0,232**	0,180**	0,151**	0,285**	0,189**	0,339**

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

Дослідження встановило статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницьких якостей персоналу освітніх організацій та рівнем їх підприємницької самоефективності: потреба в досягненнях ($r_s = 0,285$, $p < 0,001$), потреба в незалежності ($r_s = 0,151$, $p < 0,01$), схильність до творчості ($r_s = 0,180$, $p < 0,001$), вміння іти на зважений ризик ($r_s = 0,232$, $p < 0,001$), цілеспрямованість та рішучість ($r_s = 0,189$, $p < 0,001$), інноваційність ($r_s = 0,371$, $p < 0,001$).

Окрім того, встановлений статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницьких якостей персоналу освітніх організацій та рівнем їх підприємницької

самоефективності за окремими показниками: «створення важливих людських ресурсів», «створення інноваційного середовища», «подолання неочікуваних труднощів», «розробка нових продуктів та ринкових можливостей».

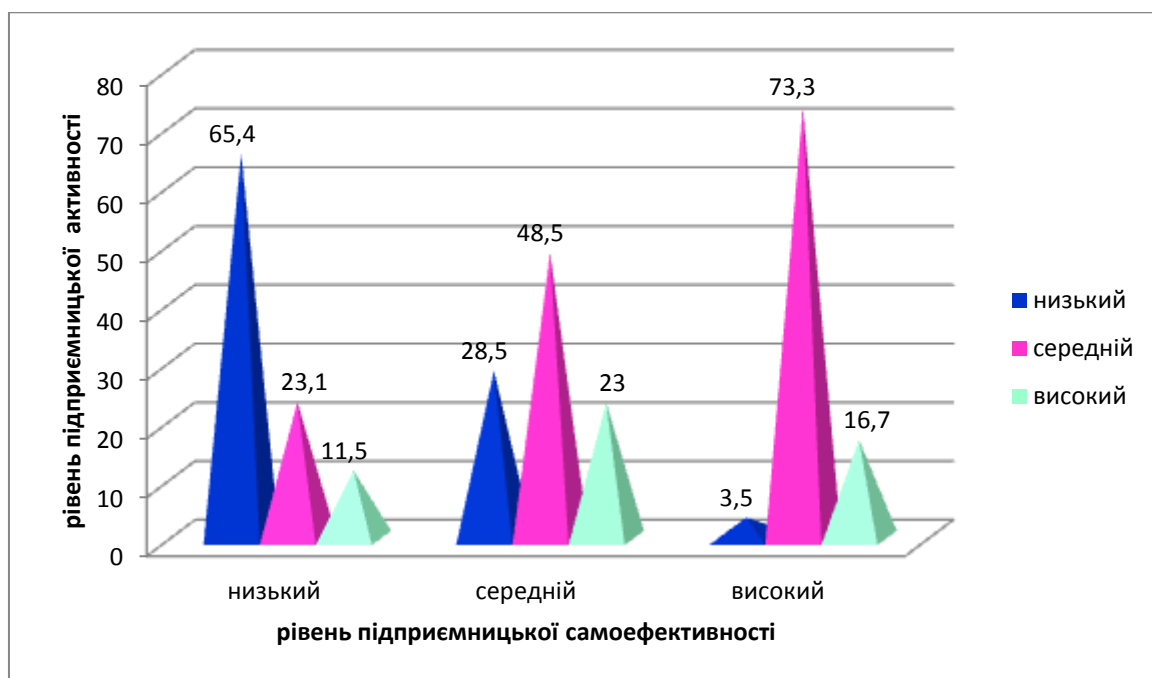


Рис. 2. Взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності та рівнем розвитку підприємницької самоофективності ($p < 0,01$)

Аналіз даних за допомогою спряжених таблиць показав, що 65,4% респондентів з низьким рівнем підприємницької самоофективності мають низький рівень розвитку підприємницької активності (рис. 2).

Висновки:

1. Результати емпіричного дослідження показали, що більша частина працівників освітніх організацій мають недостатній рівень розвитку підприємницької активності в цілому та окремих її характеристик.
2. Рівень розвитку підприємницької самоофективності представлений на середньому рівні.
3. В інноваційних освітніх організаціях рівень розвитку підприємницької самоофективності вищий порівняно із традиційними.
4. Встановлений статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоофективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку їх підприємницької активності.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці тренінгових програм щодо розвитку підприємницької самоофективності персоналу освітніх організацій.

Список використаних джерел

1. Абдуллаєва І. Б. Аналіз самоофективності підприємців сфери торгівлі / І. Б. Абдуллаєва // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 37. – С. 91–95.
2. Ансофф І. Стратегическое управление [Електронний ресурс] / І. Ансофф. – Режим доступу : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/>
3. Карпунин А. А. Формирование предпринимательского стиля поведения некоммерческих организаций : дисс. ... канд. екон. наук : 08.00.05 / Карпунин Андрей Александрович. – СПб., 2005. – 164 с.

4. Креденцер О. В. Комплекс методик «Дослідження самоефективності підприємців сфери торгівлі» / О. В. Креденцер, І. Б. Абдуллаєва // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 31. – С. 136–141.
5. Креденцер О. В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [за наук. ред. С. Д. Максименка та Л. М. Карамушки]. – К. : Логос, 2015. – № 3. – С. 66–72.
6. Кричевский Р. Л. Психология лидерства : учебное пособие / Р. Л. Кричевский. – М. : Статут, 2007. – 535 с.
7. Лебедева Н. М. Ценности культуры и развитие общества : монография / Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко. – М. : ИД ГУ-ВШЭ, 2007. – 189 с.
8. Паламарчук О. М. Психологія розвитку екологічно орієнтованої підприємницької діяльності / Паламарчук О. М. : автореферат ... доктора психологічних наук 19.00.01 – загальна психологія, історія психології / О. М. Паламарчук. – К., 2015. – 43 с.
9. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : [навчальний посібник] / Ю. Ф. Пачковський. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.
10. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
11. Романовський О. О. Феномен підприємництва в університетах світу : монографія / О. О. Романовський – Вінниця : Нова книга, 2012. – 504 с.
12. Чурюмова С.Ф. Формирование и развитие предпринимательского стиля управления как важнейшего фактора повышения эффективности производства : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Чурюмова Светлана Федоровна. – Калининград, 2002. – 151 с.
13. Широкова Г. В. Университетская среда и предпринимательская активность студентов: роль бизнес-опыта и предпринимательской самоэффективности / Г. В. Широкова, Т. В. Цуканова, К. А. Богатырева // Вопросы образования. – 2015. – № 3. – С. 171–207.
14. Эбнер М. Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство : [пер. с нем.] / М. Эбнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер // Психология труда и организационная психология ; т. 6. – Х. : Гуманитарний Центр, 2010. – 284 с.
15. Hisrich, R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship / R.D. Hisrich // American Psychologist. – № 45. – 1990. – P. 209–222.
16. Pinchot, G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.
17. Alex, F. De Noble. Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial action / De Noble, A.F., Jung, D. and Ehrlich, S.B. // Frontiers of entrepreneurship research. – 1999.
18. Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control / A. Bandura. – New York : Freeman, 1997. – 604 p.
19. Kickul, J. A Cognitive Processing Model of Entrepreneurial Self-Efficacy and Intentionality / J. Kickul, N.F. Krueger / Frontiers of Entrepreneurship Research. Wellesley, MA: Babson College. – 2004. – P. 607–619.
20. Wood, R. Social Cognitive Theory of Organizational Management / R. Wood, A. Bandura // Academy of Management Review. – Vol. 14. – No 3. – 1989. – P. 361–384.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abdullayeva I. B. Analiz samefektyvnosti pidpryyemtsiv sfery torhivli / I. B. Abdullayeva // Aktual'ni problemy psykholohiyi. T. 1: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K.-Alchevs'k : LADO, 2013. – Vyp. 37. – S. 91–95.
2. Ansoff I. Strategicheskoe upravlenie [Elektronnij resurs] / I. Ansoff. – Rezhim dostupu : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/>
3. Karpunin A. A. Formirovanie predprinimatel'skogo stilja povedenija nekommercheskih organizacij : diss. ... kand. ekon. nauk : 08.00.05 / Karpunin Andrej Aleksandrovich. – SPb., 2005. – 164 s.
4. Kredentser O. V. Kompleks metodyk «Doslidzhennya samefektyvnosti pidpryyemtsiv sfery torhivli» / O. V. Kredentser, I. B. Abdullayeva // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 31. – S. 136–141.

5. Kredentser O. V. Ponyattyа «vnutrishn'oorhanizatsiynе pidpryyemnyystvo»: teoretychnyy analiz problemy / O. V. Kredentser // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – Naukovyy zhurnal [za nauk. red. S. D. Maksymenka ta L. M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2015. – № 3. – С. 66–72.
6. Krichevskij R. L. Psihologiya liderstva : uchebnoe posobie / R. L. Krichevskij. – M. : Statut, 2007. – 535 s.
7. Lebedeva N. M. Cennosti kul'tury i razvitie obshhestva : monografiya / N. M. Lebedeva, A. N. Tatarko. – M. : ID GU-VShJe, 2007. – 189 s.
8. Palamarchuk O. M. Psykholohiya rozvytku ekolohichno oriyentovanoyi pidpryyemnyts'koyi diyal'nosti / Palamarchuk O. M. : avtoreferat ... doktora psykholohichnykh nauk 19.00.01 – zahal'na psykholohiya, istoriya psykholohiyi / O. M. Palamarchuk. – K., 2015. – 43 s.
9. Pachkovs'kyy Yu. F. Psykholohiya pidpryyemnyts'tva : [navchal'nyy posibnyk] / Yu. F. Pachkovs'kyy. – K. : Karavela, 2006. – 408 s.
10. Psykholohichni zasady orhanizatsiynoho rozvytku : monohrafiya / za nauk. red. L. M. Karamushky. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
11. Romanovs'kyy O. O. Fenomen pidpryyemnyts'tva v universytetakh svitu : monohrafiya / O. O. Romanovs'kyy – Vinnytsya : Nova knyha, 2012. – 504 s.
12. Churjumova S.F. Formirovanie i razvitie predprinimatel'skogo stilja upravleniya kak vazhneyshego faktora povysheniya jeffektivnosti proizvodstva : diss. ... kand. ekon. nauk : 08.00.05 / Churjumova Svetlana Fedorovna. – Kaliningrad, 2002. – 151 s.
13. Shirokova G. V. Universitetskaya sereda i predprinimatel'skaya aktivnost' studentov: rol' biznes-opyta i predprinimatel'skoj samojeffektivnosti / G. V. Shirokova, T. V. Cukanova, K. A. Bogatyreva // Voprosy obrazovaniya. – 2015. – № 3. – S. 171–207.
14. Jebner M. Predprinimatel'skaya orientaciya v organizacii. Vnutrennee predprinimatel'stvo : [per. s nem.] / M. Jebner, G. Frank, K. Korunka, M. Ljuger // Psihologiya truda i organizacionnaya psihologiya ; t. 6. – H. : Gumanitarnij Centr, 2010. – 284 s.
15. Hisrich, R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship / R.D. Hisrich // American Psychologist. – № 45. – 1990. – P. 209–222.
16. Pinchot, G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978. [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.
17. Alex, F. De Noble. Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial action / De Noble, A.F., Jung, D. and Ehrlich, S.B. // Frontiers of entrepreneurship research. – 1999.
18. Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control / A. Bandura. – New York : Freeman, 1997. – 604 p.
19. Kickul, J. A Cognitive Processing Model of Entrepreneurial Self-Efficacy and Intentionality / J. Kickul, N.F. Krueger / Frontiers of Entrepreneurship Research. Wellesley, MA: Babson College. – 2004. – P. 607–619.
20. Wood, R. Social Cognitive Theory of Organizational Management / R. Wood, A. Bandura // Academy of Management Review. – Vol. 14. – No 3. – 1989. – P. 361–384.

Kredentser, O. V. Entrepreneurial self-efficacy of staff of educational organizations as a factor in the development of their entrepreneurial activity. The article presents the results of a study on entrepreneurial self-efficacy of staff of educational organizations as a factor in the development of their entrepreneurial activity. Entrepreneurial self-efficacy is considered as a measure of individuals' belief in their ability to do the work, to solve problems and perform tasks, as well as belief in having the necessary competences for the successful achievement of the objectives of entrepreneurial activity. The author analyzes the levels of entrepreneurial activity and entrepreneurial self-efficacy of staff of educational institutions. Educational organization staff's entrepreneurial self-efficacy was found to be averagely developed. In innovative educational organizations, the levels of development of entrepreneurial self-efficacy were shown to be higher compared to the traditional educational organizations. The investigation found the relationship between the levels of development of educational organization staff's entrepreneurial self-efficacy and the levels of development of their entrepreneurial activity. The author notes that further research may focus on the development of special training programs to improve entrepreneurial educational organization staff's self-efficacy.

Keywords: entrepreneurial activity, entrepreneurial self-efficacy, intrapreneurship, educational organization.

Відомості про автора

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 Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred@mail.ru

Отримано 15 березня 2016 р.
Рецензовано 21 березня 2016 р.
Прийнято 28 березня 2016 р.

УДК 316.6:658

Самойленко Д.А.

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ ПРЕДАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Самойленко Д.О. Розробка методики діагностики відданості організацій. У статті представлено результати розробки та апробації методики діагностики передбачуваної відданості співробітника організації-роботодавцю на основі авторської концепції про структуру такого конструкту. Наведено трактування синонімічних понять, що використовуються, засноване на аналізі відомих робіт і словникових визначень, а також результатів власних досліджень. Проведено психометричну перевірку надійності та валідності методики, описано його факторну структуру.

Ключові слова: опитувальник, організація, співробітник, благонадійність, відданість, надійність, валідність.

Самойленко Д. А. Разработка методики диагностики преданности организации. В статье представлены результаты разработки и апробации методики диагностики предполагаемой преданности сотрудника организации-работодателю на основе авторских представлений о структуре данного конструкта. Дана трактовка используемых синонимичных понятий, основанная на анализе известных работ и словарных определений, а также результатов собственных исследований. Проведена психометрическая проверка надежности и валидности методики, описана его факторная структура.

Ключевые слова: опросник, организация, сотрудник, благонадежность, преданность, надежность, валидность.

Постановка проблемы. Изучение различных поведенческих особенностей, связанных с благонадежностью и активностью сотрудника в организации, является весьма распространенным в практике исследований организационных психологов. Анализ и опыт этих исследований изложены в организационно-психологической литературе [1; 4–7; 9].

Одной из таких особенностей является *преданность наемного персонала организации-работодателю*, единое понимание которой до настоящего времени не сложилось в отечественной организационной психологии, что, в свою очередь, вызывает трудности при подборе исследовательского инструментария.

Следовательно, вопрос изучения содержания конструкта «преданность организации» и разработки методов его диагностики, релевантных отечественной социокультурной среде, является актуальным.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные подходы к пониманию преданности сотрудников организациям, достаточно глубоко рассмотренные в работах И. Андреевой, С. Баранской, В. Доминяка, Б. Ребзуева [1; 2; 4; 5; 9], позволяют констатировать,

что авторы, как правило, употребляют термин *«преданность организации»* в качестве синонима сходным, но тождественным понятиям – *«приверженность (привязанность) организации»* и *«организационная лояльность»*. Это, в свою очередь, отражается на применяемом исследовательском инструментарии, выводах и рекомендациях.

К методикам, которые чаще всего используют при проведении исследований, можно отнести:

- опросник «Organizational commitment questionnaire» (Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M., 1979), содержащий одну шкалу – «organizational commitment», которая диагностирует общий показатель привязанности к организации [14];

- опросник «Organizational commitment scale» (Allen N. J., Meyer J. P., 1993); содержащий три шкалы: «affective commitment» – диагностирует эмоциональный компонент привязанности к организации; «Continuance commitment» – диагностирует прагматический компонент; «Normative commitment» – диагностирует нормативный компонент [13];

- опросник «Organizational commitment questionnaire» (Dunham R. B., Grube J. A., Castaneda M. B., 1994); является продолжением работы Аллена и Мейера, также содержит три шкалы: «affective commitment», «continuance commitment», «normative commitment» [11];

- опросник «Perceived Organizational Support» (La Mastro, 1999); представляет собой еще одну модификацию опросника Аллена-Мейера [12];

- опросник «Оценка лояльности сотрудника к организации» (Почебут Л. Г., 2001); содержит одну шкалу [8];

- опросник «Опросник организационной лояльности» (Баранская С. С., 2011); содержит следующие основные шкалы: «организационная лояльность», «лояльность профессии», «лояльность труду» [2].

Наиболее удачную, на наш взгляд, адаптацию некоторых из рассмотренных англоязычных методик провели М. Магура, В. Доминьяк, а также И. Андреева и Л. Карамушка.

При этом, необходимо отметить, что данные методики преимущественно адаптируются и модифицируются в соответствии со взглядами авторов этих модификаций. К тому же, социокультурная обусловленность является существенным недостатком их применения.

Таким образом, остаётся неясным вопрос о корректности их использования в том или ином случае.

Цель статьи. В представленной статье приводятся результаты разработки и апробации релевантной отечественной социокультурной среде методики диагностики предполагаемой преданности наемного персонала организации-работодателю.

Изложение основного материала и результатов исследования. Согласно нашим представлениям, *преданность организации* можно определить как *устойчивую к воздействию неблагоприятных факторов осознанную произвольную готовность сотрудника действовать в интересах организации-работодателя*.

В качестве неблагоприятных могут выступать такие факторы, как уменьшение удовлетворенности сотрудника работой; снижение уровня идентификации с организацией; появление более привлекательных для сотрудника альтернатив поведения, принятие которых связано с ущербом для организации-работодателя (например, варианта лучшего места трудоустройства или предложения «тайно» поработать на конкурента).

Для лучшего понимания феномена преданности организации приведем нашу трактовку используемых синонимичных понятий, основанную на анализе известных работ и словарных определений, а также результатов собственных исследований [10].

Приверженность сотрудника проявляется в принятии и поддержке целей, принципов функционирования, ценностей и норм, принятых организацией и выражаемых в конкретных ее решениях и действиях. Следовательно, *преданный организации сотрудник при этом не*

обязательно должен являться ее активным приверженцем, к тому же можно испытывать приверженность даже не являясь сотрудником организации.

Привязанность (commitment) объясняет *верность* сотрудника организации-работодателю влиянием идентификации с ней, его моральных убеждений или зависимости от нее. Можно испытывать сильную зависимость от организации, но при этом не быть лояльным, приверженным и преданным.

Лояльность, на наш взгляд, представляет собой *правовую форму благонадежности* сотрудника и отражает в большей степени формальную законопослушность, а также готовность сотрудника выполнить обусловленные устным или письменным договором обязательства.

Мы предполагаем, что приверженность и привязанность к организации (в такой трактовке) оказывают влияние на проявление преданности и лояльности ее сотрудников.

Таким образом, мы рассматриваем преданность организации как *нравственную форму благонадежности сотрудника*, предполагающую обязательное *сохранение верности* организации-работодателю и *готовность пожертвовать личными интересами* ей во благо.

Важнейшим следствием преданности сотрудника является минимизация риска **предательства** – нанесения ущерба организации, сопровождающегося личной выгодой и, как правило, *изменой*.

Необходимо также отметить, что истинная преданность организации может проявиться только в *ситуации «искушения»*, когда у сотрудника появляется возможность предать организацию. Поэтому, предварительно диагностировать можно только *предполагаемую* (вероятную) преданность.

Исходя из сформулированных теоретических позиций, нами разработана авторская методика диагностики уровня преданности сотрудника организации-работодателю.

Методика создавалась в форме одномерного личностного опросника с закрытым типом вопросов, а в основу ее конструирования была положена дедуктивная стратегия, базирующаяся на теоретических представлениях об изучаемом конструкте.

На начальном этапе конструирования методики на основе анализа теоретических моделей и используемых тестов были сформулированы 15 утверждений, относящихся к разным аспектам проявления преданности организации-работодателю. Отобранные утверждения на основании анализа их смыслового содержания были структурированы в две субшкалы – «верность организации» и «проорганизационная активность», составляющие одну шкалу, измеряющую показатель предполагаемой преданности организации-работодателю.

Интерпретации показателя предполагаемой преданности, субшкал и основной шкалы приведены в *табл. 1*.

Таблица 1

Описание и интерпретация показателей методики

Наименование показателя	Характеристика показателя
Верность организации	Осознанное намерение сохранять верность организации
Проорганизационная активность	Осознанная готовность прикладывать усилия в интересах организации, готовность пожертвовать личными интересами ей во благо
Индекс преданности организации	Отражает устойчивую к воздействию неблагоприятных факторов осознанную произвольную готовность сотрудника действовать в интересах организации-работодателя

Исходя из смыслового содержания структурных составляющих опросника, предложено рабочее название методики – «Шкала преданности организации-работодателю».

Пилотное исследование проводилось в мае-июне 2013 года. Выборку, объемом 92 человека, составили сотрудники разных организаций, различающиеся между собой по демографическим и профессиональным показателям. Испытуемым было предложено заполнить печатную версию методики, сопровождавшуюся письменной инструкцией.

Оценивание утверждений осуществлялось по 7-балльной рейтинговой шкале (см. пример ниже).

Пример утверждений опросника и шкалы их оценивания:

№ п/п	Утверждения	Абсолютно неверно	Неверно	Скорее неверно	Трудно сказать	Скорее верно	Верно	Абсолютно верно
5	Я испытываю теплые, положительные чувства к этой Организации	ан	н	сн	тс	св	в	ав
12	Я принимаю активное участие в решении проблем этой Организации	ан	н	сн	тс	св	в	ав

На основе полученного эмпирического распределения оценок проводилась процедура психометрической проверки методики. По результатам анализа полученных индексов эффективности заданий, коэффициентов корреляции каждого задания с соответствующими субшкалами и общим баллом теста, а также анализа внутренней согласованности пунктов опросника (коэффициентов альфа Кронбаха), количество утверждений было сокращено до 8-ми.

С целью валидации опросника было организовано исследование, в котором приняли участие 190 сотрудников организаций восточных областей Украины, расположенных в 35 населенных пунктах. Информация об организациях, а также организационных, профессионально-организационных и социально-демографических характеристиках сотрудников собиралась при помощи авторской анкеты.

После отбраковки некачественно заполненных анкет и тестов, выборка сократилась до 176 респондентов (возраст 20–60 лет, мужчины – 55%, женщины – 45%, сотрудники со стажем работы в организации более 5-ти лет – 52%). Анализ представленных данных позволяет заключить, что рассматриваемая выборка в целом достаточно репрезентативна.

Исследование психометрических показателей методики было начато с определения описательных статистик и проверки соответствия формы распределения оценок нормальному, для чего была построена гистограмма (рис. 1), определены коэффициенты асимметрии и эксцесса (табл. 2), а также рассчитан критерий Колмогорова-Смирнова (табл. 3).

Статистическая обработка данных осуществлялась с использованием программы SPSS (версия 13.0).

Как видно из рис. 1, распределение эмпирических данных близко к нормальному. Результаты расчета описательных статистик приведены в табл. 2.

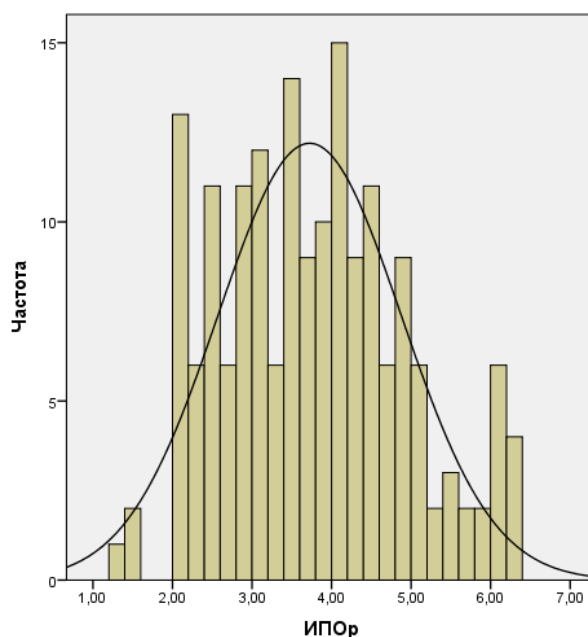


Рис. 1. Гистограмма распределения первичных оценок по шкале «Индекс преданности организации (ИОПр)»

Таблица 2

Описательные статистики для показателей методики

Условное обозначение показателя	Размах	Минимум	Максимум	Среднее	Стандартное отклонение	Дисперсия	Асимметрия	Экссесс
Верность организации	5,80	1,00	6,80	3,7631	1,37448	1,889	0,158	-0,922
Проорганизационная активность	5,00	1,50	6,50	3,7040	1,20130	1,443	0,446	-0,629
Индекс преданности организации	5,00	1,30	6,30	3,7239	1,15150	1,326	0,284	-0,512

Как видно из табл. 2, значения асимметрии и эксцесса близки к нулю, что также указывает на близость формы распределения данных к теоретической нормали. Следовательно, измеренные свойства эмпирических переменных достаточно хорошо отражают свойства генеральной совокупности.

Расчет критерия Колмогорова-Смирнова для более точной оценки формы распределения приведен в табл. 3.

Таблица 3

Результаты расчета критерия Колмогорова-Смирнова (Z)

Показатель	Верность организации	Проорганизационная активность	Индекс преданности организации
Критерий Колмогорова-Смирнова	1,287	1,445	0,794
Уровень значимости	0,073	0,031	0,553

Как видно из табл. 3, значение критерия Колмогорова-Смирнова для основной шкалы указывает на отсутствие отличий эмпирического распределения от нормального, а распределения значений субшкал близки к нормальному. Следовательно, в дальнейшем, для более корректного анализа целесообразно применение методов **параметрической** статистики.

Следующим шагом было вычисление показателя, определяющего долю испытуемых, ответивших в соответствии с «ключом» опросника – **индекса эффективности** задания.

Этот показатель для каждого задания должен располагаться в интервале 0,25–0,75, приближаясь в среднем к 0,5 для всего опросника. Результаты расчета среднего индекса эффективности задания для субшкал и методики в целом приведены в *табл. 4*.

Таблица 4

Результаты расчета индекса эффективности задания

Условное обозначение показателя	Значения индекса эффективности задания
Верность организации	0,35
Проорганизационная активность	0,36
Индекс преданности организации	0,36

Как видно из табл. 4, средние значения индекса эффективности задания достаточно хорошо вписываются в заданный интервал (0,25–0,75), а значит, представленные в опроснике задания эффективно дифференцируют испытуемых по изучаемым признакам.

Для определения **дискриминативности** заданий также использовался коэффициент корреляции каждого задания с общим баллом всего теста и отдельно с каждой субшкалой (*табл. 5*).

Таблица 5

Результаты расчета коэффициентов корреляции (r)

№ пункта опросника	Значения коэффициентов корреляции		
	Верность организации	Проорганизационная активность	Индекс преданности организации
1	0,824**	0,416**	0,710**
2	0,828**	0,480**	0,745**
3	0,835**	0,580**	0,801**
4	0,795**	0,493**	0,731**
5	0,467**	0,789**	0,689**
6	0,407**	0,680**	0,598**
7	0,414**	0,752**	0,638**
8	0,490**	0,749**	0,680**

** $p < 0,01$

Как видно из табл. 5, все коэффициенты корреляции значимы, а их величины превосходят минимально допустимую величину (0,200). Таким образом, можно заключить, что все задания опросника обладают достаточной дискриминативностью.

Следующий этап проверки психометрических свойств методики заключался в анализе ее **надежности** путем оценки внутренней согласованности ответов по всем заданиям теста (коэффициент α Кронбаха). Результаты расчета коэффициента альфа Кронбаха приведены в *табл. 6*.

Таблиця 6

Результаты расчета коэффициентов α Кронбаха

Условное обозначение показателя	Значения коэффициента α Кронбаха
Верность организации	0,838
Проорганизационная активность	0,728
Индекс преданности организации	0,851

Как видно из табл. 6, все величины коэффициента альфа больше 0,600. Это свидетельствует о хорошей внутренней согласованности заданий опросника.

В целом надежность данной методики является удовлетворительной, что указывает на возможность ее использования в исследовательских целях.

В целях **конструктивной** валидизации была осуществлена проверка конвергентной валидности, которая оценивается по наличию корреляций показателей разработанного теста с другими, валидность которых относительно измеряемого конструкта установлена. Данный вид валидизации осуществлялся путем определения коэффициентов корреляции показателей субшкал методики и основной шкалы с результатами методик «Оценка удовлетворенности работой» В. Розановой, «Методика диагностики организационной идентификации» А. Ловакова, «Опросник организационной лояльности» Л. Портера, «Опросник организационной преданности» Р. Дунхема.

Результаты расчета коэффициентов корреляции показателей методики «Шкала преданности организации-работодателю» и результатов других методик приведены в табл. 7.

Таблица 7

Результаты расчета коэффициентов корреляции (r)

Условное обозначение показателя	Значения коэффициентов корреляции между показателями		
	Верность организации	Проорганизационная активность	Индекс преданности организации
Удовлетворенность работой	0,534**	0,457**	0,557**
Идентификация с организацией	0,633**	0,511**	0,644**
Привязанность к организации (опросник Л. Портера)	0,676**	0,591**	0,711**
Привязанность к организации (опросник Р. Дунхема)	0,637**	0,515**	0,647**

** $p < 0,01$

Как видно из табл. 7, коэффициенты корреляции индекса преданности организации и показателей субшкал находятся в диапазоне 0,557–0,711, что говорит о наличии значимой средней и сильной связи переменных. Это свидетельствует о достаточной конвергентной валидности методики.

Кроме того, для оценки конструктивной валидности был выполнен факторный анализ, обеспечивающий экспериментальную проверку предполагаемой структуры опросника.

Согласно нашим предположениям, 8 утверждений должны формировать два фактора (компонента) преданности организации – верность организации и проорганизационную активность. Поэтому матрица первичных данных, содержащая оценки респондентов, была подвергнута процедуре эксплораторного факторного анализа по методу главных компонент с последующим варимакс-вращением выделенных факторов и нормализацией Кайзера.

В результате получены два фактора, описывающие 61,9% общей суммарной дисперсии.

Первый фактор F1 объясняет 32,7% общей дисперсии и объединяет п. 1 (0,847), п. 5 (0,795), п. 7 (0,727) и п. 3 (0,715). В него вошли утверждения, позволяющие оценить намерения сотрудника сохранять верность организации-работодателю.

Структура второго фактора F2 (29,2%) представлена п. 6 (0,783), п. 4 (0,765), п. 8 (0,701) и п. 2 (0,551). Фактор F2 включил в себя утверждения, предполагающие готовность сотрудника к действиям в интересах организации, даже если эти действия не поощряются и, более того, наносят ему определенный моральный или материальный ущерб.

Результаты факторной валидизации представлены в табл. 8–9.

Таблица 8

Полная объясненная дисперсия

Компонента	Начальные собственные значения			Суммы квадратов нагрузок извлечения			Суммы квадратов нагрузок вращения		
	Итого	% дисперсии	Кумулятивный %	Итого	% дисперсии	Кумулятивный %	Итого	% дисперсии	Кумулятивный %
1	3,944	49,305	49,305	3,944	49,305	49,305	2,616	32,701	32,701
2	1,012	12,644	61,949	1,012	12,644	61,949	2,340	29,248	61,949
3	0,731	9,142	71,091						
4	0,586	7,331	78,422						
5	0,532	6,645	85,066						
6	0,485	6,059	91,125						
7	0,393	4,914	96,039						
8	0,317	3,961	100,000						

Таблица 9

Матрица повернутых компонент

Пункты методики	Компонента	
	F1	F2
1. Если мне представится возможность поменять место работы на лучшее, то я, скорее всего, останусь здесь. Я чувствую личную ответственность за судьбу этой Организации	0,847	
5. Думаю, что не покину эту Организацию в трудные для нее времена, даже если это будет выгодно для меня	0,795	
7. Было бы неправильно уйти из этой Организации прямо сейчас из-за моих обязательств перед другими людьми (коллегами, руководителями, партнерами, клиентами)	0,727	
3. Если бы я сейчас ушел из этой Организации, то чувствовал бы некоторую вину из-за того, что создал для нее проблемы	0,715	0,423
6. Я готов работать сверхурочно на благо этой Организации, не претендуя на моральное или материальное вознаграждение		0,783
4. Считаю, что не должен выполнять работу, которая не входит в мои непосредственные обязанности в этой Организации, если данная работа никак не поощряется		0,765
8. Я действительно забочусь о судьбе этой Организации, поэтому готов делать то, что нужно, хотя это, возможно, и не входит в мои должностные обязанности		0,701
2. Чувство ответственности за дела организации часто заставляет меня пренебрегать своими личными интересами		0,551

В целом, результаты факторного анализа свидетельствуют о том, что разработанный опросник соответствует теоретически заданной двухфакторной модели, а его стимульные утверждения адекватно представляют дифференциацию между структурными компонентами изучаемого конструкта.

Изучение критериальной валидности (диагностической и прогностической) является задачей будущих исследований.

Используя данные табл. 2 (среднее и стандартное отклонение), путем соответствующего преобразования можно получить z-оценки, которые достаточно легко трансформируются в удобную для исследователя стандартную шкалу.

Выводы. Впервые в отечественной организационной психологии разработана методика, диагностирующая проявления такого столь сложного и неоднозначного психологического конструкта, как «преданность организации». В основу опросника была положена авторская концепция преданности организации-работодателю, базирующаяся на результатах собственных исследований и разработках многих зарубежных и отечественных ученых.

В целом, можно отметить, что надежность и валидность экспериментальной методики «Шкала преданности организации-работодателю» являются удовлетворительными, что указывает на возможность ее использования в исследовательских целях.

Перспективы дальнейших исследований. Первостепенной задачей будущих исследований является установление групповых норм для показателей методики, а также исследование ее ретестовой надежности и критериальной валидности, что позволит использовать методику для решения прикладных задач.

Список использованных источников

1. Андрищенко О. В. Лояльность в организациях : дисс. ... канд. соц. наук : 22.00.01 / Оксана Владимировна Андрищенко [Электронный ресурс]. – М., 2011. – 288 с. – Режим доступа : <http://www.dissertat.com/content/loyalnost-v-organizatsiyakh>.
2. Баранская С. С. Организационная лояльность: культурно-исторический аспект / С. С. Баранская // Научные проблемы гуманитарных исследований – 2011. – № 4. – С. 76–82.
3. Баранская С. С. Методика измерения лояльности / С. С. Баранская // Психологические исследования : электронный научный журнал [Электронный ресурс]. – 2011. – № 1(15). – Режим доступа : <http://www.psystudy.com/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html>.
4. Доминяк В. И. Организационная лояльность: основные подходы / В. И. Доминяк // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 4. – С. 34–40.
5. Карамушка Л. М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур) : монографія / Л. М. Карамушка, І. А. Андреева. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – 212 с.
6. Лебедева Н. Г. Основні підходи до вивчення відданості організації / Н. Г. Лебедева // Актуальні проблеми психології. Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2012. – Ч. 36. – С. 234–238.
7. Охотницька К. Ю. Теоретичний аналіз феномену відданості організації. Підходи зарубіжних авторів / К. Ю. Охотницька // Актуальні проблеми психології. Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2012. – Ч. 32. – С. 304–308.
8. Почебут Л. Г. Оценка лояльности сотрудника к организации / Л. Г. Почебут // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 283–287.
9. Ребзуев Б. Г. Четырехслойная модель аффективной преданности: опыт применения на российской выборке / Б. Г. Ребзуев // Психологический журнал. Т. 27. – 2006. – № 2. – С. 44–59.
10. Самойленко Д. А. Импліцитні предствлення персоналу о сотрудниках, преданных организации / Д. А. Самойленко, Н. Г. Лебедева // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (28–30 травня 2015 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Кам'янець-Подільський, 2015. – С. 64–66.

11. Dunham, R. B. Organizational commitment: The utility of an integrative definition / R. B. Dunham, J. A. Grube, M. B. Castaneda // *Journal of Applied Psychology*. – 1994. – Vol. 79. – № 3. – P. 370–380.
12. La Mastro, V. Commitment and perceived organizational support / V. La Mastro // *National Forum Journals*. – 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://nationalforum.com>.
13. Meyer, J. P. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization / J. P. Meyer, N. J. Allen, C. A. Smith // *Journal of Applied Psychology*. – 1993. – Vol. 78. – P. 538–551.
14. Mowday, R. T. The measurement of organizational commitment / R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter // *Journ. of Vocational Behavior*. – 1979. – V. 14. – № 2. – P. 224–247.

Spisok ispol'zovannyh istochnikov

1. Andriushchenko O. V. Lojal'nost' v organizacijah : diss. ... kand. soc. nauk : 22.00.01 / Oksana Vladimirovna Andriushchenko [Elektronnyj resurs]. – M., 2011. – 288 s. – Rezhim dostupa : <http://www.disscat.com/content/loyalnost-v-organizatsiyakh>.
2. Baranskaja S. S. Organizacionnaja lojal'nost': kul'turno-istoricheskij aspekt / S. S. Baranskaja // *Nauchnye problemy gumanitarnyh issledovanij* – 2011. – № 4. – S. 76–82.
3. Baranskaja S. S. Metodika izmerenija lojal'nosti / S. S. Baranskaja // *Psihologicheskie issledovanija : jelektronnyj nauchnyj zhurnal* [Elektronnyj resurs]. – 2011. – № 1(15). – Rezhim dostupa : <http://www.psystudy.com/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html>.
4. Dominjak V. I. Organizacionnaja lojal'nost': osnovnye podhody / V. I. Dominjak // *Menedzher po personalu*. – 2006. – № 4. – S. 34–40.
5. Karamushka L. M. Psykholohiya viddanosti personalu orhanizatsiyi (na materialy diyal'nosti bankivs'kykh struktur) : monohrafiya / L. M. Karamushka, I. A. Andriyeva. – K.-L'viv : Halyts'kyj drukar, 2012. – 212 s.
6. Lebedyeva N. H. Osnovni pidkhody do vyvchennya viddanosti orhanizatsiyi / N. H. Lebedyeva // *Aktual'ni problemy psykholohiyi. T. 1. Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2012. – Ch. 36. – S. 234–238.*
7. Okhotnyts'ka K. Yu. Teoretychnyy analiz fenomenu viddanosti orhanizatsiyi. Pidkhody zarubizhnykh avtoriv / K. Yu. Okhotnyts'ka // *Aktual'ni problemy psykholohiyi. T. 1. Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2012. – Ch. 32. – S. 304–308.*
8. Pochebut L. G. Ocenka lojal'nosti sotrudnika k organizatsii / L. G. Pochebut // *Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G. S. Nikiforova, M. A. Dmitriyev, V. M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – S. 283–287.*
9. Rebzuev B. G. Chetyrehstojnaja model' affektivnoj predannosti: opyt primenenija na rossijskoj vyborke / B. G. Rebzuev // *Psihologicheskij zhurnal. T. 27. – 2006. – № 2. – S. 44–59.*
10. Samojlenko D. A. Implicitnye predstavlenija personala o sotrudnikah, predannyh organizatsii / D. A. Samojlenko, N. G. Lebedeva // *Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi v Ukrayini : tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (28–30 travnya 2015 roku, m. Kam"yanets'-Podil's'kyj) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K.-Kam"yanets'-Podil's'kyj, 2015. – S. 64–66.*
11. Dunham, R. B. Organizational commitment: The utility of an integrative definition / R. B. Dunham, J. A. Grube, M. B. Castaneda // *Journal of Applied Psychology*. – 1994. – Vol. 79. – № 3. – P. 370–380.
12. La Mastro, V. Commitment and perceived organizational support / V. La Mastro // *National Forum Journals*. – 2000 [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://nationalforum.com>.
13. Meyer, J. P. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization / J. P. Meyer, N. J. Allen, C. A. Smith // *Journal of Applied Psychology*. – 1993. – Vol. 78. – P. 538–551.
14. Mowday, R. T. The measurement of organizational commitment / R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter // *Journ. of Vocational Behavior*. – 1979. – V. 14. – № 2. – P. 224–247.

Samoilenko, D.A. The development of a staff's organizational commitment diagnostic instrument.

The article presents the results of the development and validation of the instrument to diagnose employees' commitment to the organization based on the author's concept of organizational commitment.

Organizational commitment is defined in the context of employees' loyalty and is made up of two components: the employees' loyalty to the organization and their pro-organizational activities.

Based on the dictionary definitions, relevant scientific works and his own research, the author discusses the partly synonymous concepts of employees' organizational commitment and employees' loyalty to the organization. To the author's mind, organizational commitment is a moral measure of employees' attachment to the organization, whereas employees' loyalty to the organization is a legal measure of their attachment to the organization. The most important effect of employees' organizational commitment is minimization of the risks of their betrayal, i.e. employees' inflicting damage to the organization due to their personal interests.

The author also analyzes the results of a psychometric test of the diagnostic instrument's reliability and validity and its factor structure.

Keywords: questionnaire, organization, employee, loyalty, commitment, attachment, pro-organizational activities, reliability, validity.

Відомості про автора

Самойленко Дмитро Олександрович, науковий кореспондент лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Samoilenko, Dmytro Oleksandrovych, research correspondent, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: d_sam8246@mail.ru

Отримано 4 лютого 2016 р.
Рецензовано 11 лютого 2016 р.
Прийнято 18 лютого 2016 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Терещенко К.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ РІВНЕМ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Терещенко К.В. Взаємозв'язок толерантності педагогічних працівників із рівнем організаційного розвитку закладів освіти. У статті наведено результати емпіричного дослідження рівня розвитку видів та компонентів толерантності педагогів. Проаналізовано взаємозв'язок видів та компонентів толерантності педагогічних працівників із рівнем організаційного розвитку закладів освіти. Встановлено, що високий рівень організаційного розвитку закладів освіти є сприятливим для формування толерантності освітнього персоналу, насамперед стосовно різних вікових, гендерних, професійних, управлінських, релігійних та етнічних груп. Виявлено прямий зв'язок між етико-нормативним, конативним, ціннісно-орієнтаційним, діяльнісно-стильовим, особистісно-смысловим компонентами толерантності педагогічних працівників і рівнем організаційного розвитку закладу освіти в цілому.

Ключові слова: толерантність, види толерантності, компоненти толерантності, організаційна зрілість, організаційний розвиток, заклади освіти.

Терещенко К.В. Взаимосвязь толерантности педагогов с уровнем организационного развития учебных заведений. В статье приведены результаты эмпирического исследования уровня развития видов и компонентов толерантности педагогов. Проанализирована взаимосвязь видов и компонентов толерантности педагогов с уровнем организационного развития учебных заведений. Установлено, что высокий уровень организационного развития учебных заведений является благоприятным для формирования толерантности образовательного персонала, прежде всего применительно к различным возрастным, гендерным, профессиональным, управленческим, религиозным и этническим группам. Обнаружена прямая связь между этико-нормативным, конативным,

ценностно-ориентационным, деятельностно-стилевым, личностно-смысловым компонентами толерантности педагогов и уровнем организационного развития учебного заведения в целом.

Ключевые слова: толерантность, виды толерантности, компоненты толерантности, организационная зрелость, организационное развитие, учебные заведения.

Постановка проблеми. Значні соціальні, політичні та економічні зміни, які відбуваються сьогодні у нашій країні, вимагають підвищеної уваги до формування толерантності педагогів та студентів освітніх закладів. Водночас, в умовах високої конкуренції та введення інноваційних змін у системі освіти зростає значення дослідження проблеми організаційного розвитку навчальних закладів. Отже, достатньо актуальним постає питання аналізу толерантності педагогічних працівників в умовах організаційного розвитку навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На основі аналізу наукової літератури [9–12; 14] будемо розглядати толерантність як інтегральну характеристику особистості, що передбачає терпимість, неупередженість, неагресивність у сприйнятті думок та звичаїв інших людей. Проблема класифікації видів прояву та компонентів толерантності займалися дослідники Г. Бардієр [1] та С. Щеколдіна [цит. за 8].

На значенні толерантності як важливої професійної якості педагога та як умови забезпечення розвитку толерантності учнівської молоді наголошують вітчизняні дослідники О. Брюховецька [2], С. Литвинова [8], О. Руда [13] та ін.

Особливо актуальною проблема толерантності педагогів виступає в контексті організаційного розвитку закладів освіти. Під організаційним розвитком розуміють систематичне і довготермінове застосування наукового знання про поведінку як засобу підвищення ефективності організації з точки зору її здатності пристосовувати до змін свої цілі, структуру, стиль роботи тощо [3]. Різноманітні аспекти організаційного розвитку вітчизняних освітніх організацій детально розглядали вітчизняні вчені Л. Даниленко [4], Л. Карамушка [5; 6], О. Креденцер [7] та ін.

У попередніх розробках ми аналізували взаємозв'язок між видами та компонентами толерантності персоналу і рівнем організаційної культури освітніх організацій [15; 16]. Разом із тим, проблема взаємозв'язку толерантності педагогів із рівнем організаційного розвитку сучасних навчальних закладів залишається недостатньо розробленою.

Мета статті полягає в оцінці взаємозв'язку основних видів та компонентів толерантності педагогічних працівників із рівнем організаційного розвитку закладів освіти.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У ході дослідження видів та компонентів толерантності персоналу освітніх організацій в їх взаємозв'язку з рівнем організаційного розвитку закладів освіти використовувалися такі опитувальники: а) для дослідження організаційної зрілості, проблемності та рівня організаційного розвитку – опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» (модифікація Л. Карамушки) [6]; б) для дослідження основних видів та компонентів толерантності – «Види та компоненти толерантності-інтолерантності» Г. Бардієр [1].

Дослідження проводилося у 2014 році на базі загальноосвітніх навчальних закладів Київської області. В опитуванні взяло участь 306 працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної 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.; науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. Карамушка).

Насамперед нами було проаналізовано особливості прояву *основних видів толерантності персоналу освітніх організацій*. У ході дослідження встановлено, що серед видів толерантності педагогів найбільш вираженою є *міжособистісна толерантність* (табл.

1). Отже, саме толерантність, яка проявляється у безпосередньо у спілкуванні як повага до особистості співрозмовника, є найбільш значущою для педагогічних працівників.

Менш вираженими видами толерантності, ніж *міжособистісна толерантність*, виявилися *управлінська толерантність* та *міжпоколінна толерантність*, що проявляються, відповідно, у стосунках між підлеглими та керівниками та між особами різного віку.

Дещо менше, ніж попередні види толерантності, в персоналі освітніх організацій розвинуті такі види толерантності, як *міжкультурна*, *міжконфесійна*, *гендерна*, *професійна* та *міжетнічна толерантність*. Найменш вираженими видами толерантності педагогічних працівників виявилися *соціально-економічна* та, особливо, *політична*, що, на наш погляд, пов'язано з напруженою соціально-економічною та політичною ситуацією в країні.

Таблиця 1

**Показники вираженості основних видів толерантності
персоналу освітніх організацій**

Види толерантності	M	SD
міжпоколінна толерантність	54,5	7,5
гендерна толерантність	51,9	6,5
міжособистісна толерантність	56,3	7,7
міжетнічна толерантність	52,9	8,9
міжкультурна толерантність	51,7	6,9
міжконфесійна толерантність	51,5	6,9
професійна толерантність	52,4	7,7
управлінська толерантність	55,7	6,3
соціально-економічна толерантність	45,9	4,5
політична толерантність	40,6	4,4

Наступним кроком дослідження було встановлення *показників вираженості основних компонентів толерантності персоналу освітніх організацій* (табл. 2). Як показали результати дослідження, найбільш розвинутими в педагогічних працівників виявилися *етико-нормативний*, *ідентифікаційно-особистісний*, *когнітивний* та *афективний* компоненти толерантності. У свою чергу, менш вираженими компонентами толерантності педагогів виступають *діяльнісно-стильовий*, *ідентифікаційно-груповий*, *конативний*, *потребово-мотиваційний*. Найменш розвинутими в освітян є *ціннісно-орієнтаційний* та *особистісно-смісловий* компоненти толерантності.

Таблиця 2

**Показники вираженості основних компонентів толерантності
персоналу освітніх організацій**

Компоненти толерантності	M	SD
афективний	53,2	6,7
когнітивний	54,2	6,7
конативний	48,3	5,2
потребово-мотиваційний	48,1	5,2
діяльнісно-стильовий	50,4	5,9
етико-нормативний	58,8	7,4
ціннісно-орієнтаційний	47,8	5,8
особистісно-смісловий	47,5	5,1
ідентифікаційно-груповий	48,7	6,9
ідентифікаційно-особистісний	54,5	7,0

Далі проаналізуємо показники, які стосуються *рівня організаційного розвитку* освітніх організацій. Як видно з *табл. 3*, середні значення показників організаційної зрілості в кілька разів перевищують показники проблемності організаційного розвитку. Отже, за оцінкою персоналу освітніх організацій, їх заклади є достатньо «благополучними» з точки зору організаційного розвитку.

Таблиця 3

Показники організаційного розвитку освітніх організацій

Показники організаційного розвитку	М	SD
організаційна зрілість	15,8	4,1
проблемність організаційного розвитку	5,2	4,1

На наступному етапі було *досліджено зв'язок між основними видами толерантності персоналу та показниками організаційного розвитку освітніх організацій*.

Встановлено, що міжпоколінна толерантність серед усіх компонентів толерантності найтісніше пов'язана з усіма показниками організаційного розвитку (*табл. 4*). Зокрема, знайдено позитивний зв'язок міжпоколінної толерантності педагогічних працівників із організаційною зрілістю та організаційним розвитком в цілому ($p < 0,01$). Разом із тим, міжпоколінна толерантність педагогічних працівників зворотно пов'язана із проблемністю організаційного розвитку закладів освіти ($p < 0,01$). Отже, освітні організації, що знаходяться на вищому рівні організаційного розвитку, характеризуються більш толерантним ставленням до представників різних вікових груп.

Констатовано наявність позитивного зв'язку міжетнічної, міжконфесійної та професійної толерантності персоналу із показником організаційної зрілості закладів освіти ($p < 0,01-0,05$). Окрім того, виявлено, що рівень міжетнічної, гендерної, міжконфесійної, професійної та управлінської толерантності персоналу прямо пов'язаний із рівнем організаційного розвитку в цілому ($p < 0,05$). Водночас такі види толерантності педагогів, як міжконфесійна, професійна та управлінська, негативно пов'язані із проблемністю організаційного розвитку ($p < 0,01-0,05$).

Звертає на себе увагу той факт, що такі види толерантності педагогів, як міжпоколінна, міжконфесійна та професійна, пов'язані із усіма трьома показниками організаційного розвитку закладів освіти.

Отримані дані свідчать про те, що високий рівень організаційного розвитку закладів освіти є сприятливим для формування толерантності персоналу, насамперед стосовно різних вікових, гендерних, професійних, управлінських, релігійних та етнічних груп.

Таблиця 4

Зв'язок між основними видами толерантності персоналу та показниками організаційного розвитку освітніх організацій (r)

Види толерантності	Показники організаційного розвитку		
	Організаційна зрілість	Проблемність організаційного розвитку	Організаційний розвиток в цілому
міжпоколінна толерантність	0,198**	-0,187**	0,213**
гендерна толерантність	0,079	-0,093	0,142*
міжособистісна толерантність	-0,029	-0,020	0,040
міжетнічна толерантність	0,175**	-0,110	0,121*
міжкультурна толерантність	0,060	-0,100	0,104
міжконфесійна толерантність	0,144*	-0,135*	0,149*
професійна толерантність	0,129*	-0,180**	0,148*
управлінська толерантність	0,071	-0,134*	0,149*
соціально-економічна толерантність	-0,022	0,003	0,028
політична толерантність	-0,094	0,043	-0,048

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

На наступному етапі було **досліджено зв'язок між основними компонентами толерантності персоналу та показниками організаційного розвитку освітніх організацій.**

У ході дослідження встановлено, що такі компоненти толерантності, як етико-нормативний, конативний, ціннісно-орієнтаційний, пов'язані із усіма трьома показниками організаційного розвитку, при чому у випадку організаційної зрілості та рівня організаційного розвитку в цілому цей зв'язок позитивний, у випадку проблемності організаційного розвитку він негативний (табл. 5). Окрім того, виявлений прямий зв'язок між афективним, діяльнісно-стильовим та особистісно-смысловим компонентами толерантності персоналу і рівнем організаційної зрілості закладів освіти, а також прямий зв'язок між діяльнісно-стильовим та особистісно-смысловим компонентами толерантності персоналу і загальним рівнем організаційного розвитку.

На відміну від інших компонентів толерантності, ідентифікаційно-груповий компонент прямо пов'язаний із рівнем проблемності організаційного розвитку та зворотно пов'язаний із організаційною зрілістю та рівнем організаційного розвитку в цілому. Можливо, це можна пояснити тим, що організаційний розвиток передбачає насамперед, розвиток особистості в організації, її участь у справах організації, що сприяє розвитку толерантності насамперед на індивідуальному рівні.

Таблиця 5

Зв'язок між основними компонентами толерантності персоналу та організаційним розвитком освітніх організацій (r)

Компоненти толерантності	Показники організаційного розвитку		
	Організаційна зрілість	Проблемність організаційного розвитку	Організаційний розвиток в цілому
афективний	0,138*	-0,094	0,112
когнітивний	0,089	-0,082	0,061
конативний	0,212**	-0,148*	0,175**
потребово-мотиваційний	0,034	-0,075	0,047
діяльнісно-стильовий	0,143*	-0,113	0,154*
етико-нормативний	0,161**	-0,189**	0,206**
ціннісно-орієнтаційний	0,143*	-0,135*	0,134*
особистісно-смысловий	0,156*	-0,094	0,133*
ідентифікаційно-груповий	-0,204**	0,125*	-0,124*
ідентифікаційно-особистісний	0,014	-0,038	0,022

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

Таким чином, чим вищим є рівень організаційної зрілості та організаційного розвитку в цілому, тим вищим виявляється рівень розвитку компонентів толерантності персоналу, за виключенням ідентифікаційно-групового компонента.

Оскільки, як відомо з літературних джерел, організаційний розвиток передбачає колегіальність в прийнятті рішень, участь усіх членів колективу в обговоренні нагальних питань, то все це створює сприятливу атмосферу для розвитку толерантності персоналу освітніх організацій в усій складності цього феномена. Отже, організаційний розвиток, на наш погляд, можна розглядати як один із чинників формування толерантності педагогів на рівні організації в цілому.

Висновки. Спираючись на результати дослідження, зроблено наступні висновки:

1. Серед основних видів толерантності персоналу освітніх організацій міжособистісна, управлінська, міжкультурна, міжконфесійна, міжпоколінна, гендерна, професійна та міжетнічна толерантність переважно представлені на високому рівні розвитку, тоді як у випадку соціально-

економічної та політичної толерантності переважає середній рівень розвитку цих характеристик.

2. Найбільш вираженими виявилися компоненти толерантності персоналу освітніх організацій, що проявляються у структурі толерантності як етичні норми (етико-нормативний компонент), спосіб самоідентифікації (ідентифікаційно-особистісний компонент), спосіб пізнання (когнітивний компонент), вияв емоцій та почуттів (афективний компонент).

3. Високий рівень організаційного розвитку закладів освіти є сприятливим для формування толерантності персоналу, насамперед стосовно різних вікових, гендерних, професійних, управлінських, релігійних та етнічних груп.

4. Виявлено прямий зв'язок між етико-нормативним, конативним, ціннісно-орієнтаційним, діяльнісно-стильовим та особистісно-смысловим компонентами толерантності педагогічних працівників та рівнем організаційного розвитку закладу освіти в цілому.

5. Отримані дані сприятимуть психологічному забезпеченню розвитку толерантності педагогів в умовах соціальної напруженості у контексті організаційного розвитку закладів освіти.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі толерантності педагогічних працівників у контексті організаційного розвитку закладів освіти різного типу.

Список використаних джерел

1. Бардьер Г.Л. Социальная психология толерантности / Г.Л. Бардьер. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2005. – 188 с.
2. Брюховецька О.В. Проблема професійної толерантності керівників освітніх організацій / О.В. Брюховецька // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти НАПН України / [редкол. : О.Л. Ануфрієва та ін.]. – К., 2005. – Вип. 3 (16) / [голов. ред. В.В. Олійник]. – 2011. – С. 214–219.
3. Геберт Д. Организационная психология. Человек и организация ; [пер. с нем.] / Д. Геберт фон Розеншиль. – Л. – Харьков : Гуманитарный центр / О.А. Шипилова, 2006. – 624 с.
4. Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент : навч. посіб. / Л. Даниленко. – К. : Главник, 2006. – 144 с.
5. Карамушка Л.М. Організаційний розвиток освітніх організацій: актуальні психологічні проблеми дослідження / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том 1 : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – Ч. 21–22. – С. 3–7.
6. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том 1 : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
7. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз основних підходів до проблеми організаційного розвитку / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології [С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Вид-во А.С.К., 2009. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 23 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, 2009. – С. 16–21.
8. Литвинова С. Толерантність як соціально-педагогічна проблема / С. Литвинова // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2010. – Вип. ЛІІ.– Част. І. – С. 176–181.
9. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
10. Олпорт Г. Толерантная личность / Г. Олпорт // Национальный психологический журнал. – 2011. – №2(6). – С. 155–159.
11. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология : учеб. пособие / Л.Г. Почебут. – СПб. : Питер, 2012. – 336 с.
12. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.
13. Руда О.Ю. Толерантність у роботі викладача з підлітками / О.Ю. Руда // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – Вип. 2. – С. 181–184.
14. Скок А.Г. Стан вивчення змісту та основних компонентів толерантності в психології / А.Г. Скок // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна

- психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2005. – Част. 14. – С. 143–147.
15. Терещенко К.В. Толерантність як чинник розвитку організаційної культури закладів освіти / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 39. – С. 16–18.
16. Терещенко К.В. Толерантність персоналу в контексті розвитку організаційної культури інноваційних і традиційних закладів освіти // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2015. – № 1. – С. 140–147.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bardier G.L. Social'naja psihologija tolerantnosti / G.L. Bardier. – SPb. : Izd-vo SPbGU, 2005. – 188 s.
2. Bryukhovets'ka O.V. Problema profesijnoyi tolerantnosti kerivnykiv osvitynih orhanizatsiy / O.V. Bryukhovets'ka // Visnyk pislyadyplomnoyi osvity : zb. nauk. prats' / Un-t menedzh. osvity NAPN Ukrayiny / [redkol. : O.L. Anufriyeva ta in.]. – K., 2005. – Vyp. 3 (16) / [holov. red. V.V. Oliynyk]. – 2011. – S. 214–219.
3. Gebert D. Organizacionnaja psihologija. Chelovek i organizacija ; [per. s nem.] / D. Gebert fon Rozenshtil'. – L. – Har'kov : Gumanitarnyj centr / O.A. Shipilova, 2006. – 624 s.
4. Danylenko L. Innovatsiynyy osvitynyy menedzhment : navch. posib. / L. Danylenko. – K. : Hlavnyk, 2006. – 144 s.
5. Karamushka L.M. Orhanizatsiynyy rozvytok osvitynih orhanizatsiy: aktual'ni psykholohichni problemy doslidzhennya / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. Tom 1 : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – Ch. 21–22. – S. 3–7.
6. Karamushka L.M. Dyzayn doslidzhennya ta diahnostychnyy instrumentariy dlya vyvchennya psykholohichnykh osoblyvostey orhanizatsiynoho rozvytku / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. Tom 1 : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–208.
7. Kredentser O.V. Teoretychnyy analiz osnovnykh pidkhodiv do problemy orhanizatsiynoho rozvytku / O.V. Kredentser // Aktual'ni problemy psykholohiyi [S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : Vyd-vo A.S.K., 2009. – T. 1 : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ch. 23 / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, 2009. – S. 16–21.
8. Lytvynova S. Tolerantnist' yak sotsial'no-pedahohichna problema / S. Lytvynova // Humanizatsiya navchal'no-vykhovnoho protsesu. – 2010. – Vyp. LII. – Chast. I. – S. 176–181.
9. Moskalenko V.V. Sotsial'na psykholohiya : pidruchnyk / V.V. Moskalenko. – K. : Tsentr uchbovoyi literatury, 2008. – 688 s.
10. Olport G. Tolerantnaja lichnost' / G. Olport // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. – 2011. – №2(6). – S. 155–159.
11. Pochebut L.G. Kross-kul'turnaja i jetnicheskaja psihologija : ucheb. posobie / L.G. Pochebut. – SPb. : Piter, 2012. – 336 s.
12. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G.U. Soldatovoj, L.A. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – 172 s.
13. Ruda O.Yu. Tolerantnist' u roboti vykladacha z pidlitkami / O.Yu. Ruda // Visnyk NTUU «KPI». Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika. – 2010. – Vyp. 2. – S. 181–184.
14. Skok A.H. Stan vyvchennya zmistu ta osnovnykh komponentiv tolerantnosti v psykholohiyi / A.H. Skok // Aktual'ni problemy psykholohiyi. T. 1 : Sotsial'na psykholohiya. Psykholohiya upravlinnya. Orhanizatsiyna psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2005. – Chast. 14. – S. 143–147.
15. Tereshchenko K.V. Tolerantnist' yak chynnyk rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury zakladiv osvity / K.V. Tereshchenko // 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. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.-Alchevs'k : LADO, 2013. – Vyp. 39. – S. 16–18.
16. Tereshchenko K.V. Tolerantnist' personalu v konteksti rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury innovatsiynykh i tradytsiynykh zakladiv osvity // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – 2015. – № 1. – S. 140–147.

Tereshchenko, K.V. Relationship between teachers' tolerance and levels of educational institutions' development. The article analyzes the results of empirical study on the types and components of teachers' tolerance and their relationship with the levels of educational institutions' development. It was found that among the main types of teachers' tolerance (interpersonal, management, intercultural, interfaith, inter-generation, gender, professional and ethnic tolerance) were mainly highly developed, while the socio-economic and political tolerance were mainly averagely developed. The most pronounced teachers' tolerance components were those that dealt with ethical norms (ethical and normative component), self-identity (personal identity component), knowledge (cognitive component), and expression of emotions and feelings (affective component).

Having analyzed the relationship between teachers' tolerance types and components and the levels of educational institutions' organizational development, the author found that high levels of organizational development were favorable for teachers' tolerance development, especially in age, gender, professional, administrative, religious and ethnic groups. Ethical-normative, conative, value, activity-style and personality components of teachers' tolerance and levels of educational institutions' organizational development.

Keywords: tolerance, tolerance types, tolerance components, organizational maturity, organizational development, educational institution.

Відомості про автора

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, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kirteres@mail.ru

Отримано 15 березня 2016 р.
Рецензовано 21 березня 2016 р.
Прийнято 28 березня 2016 р.

УДК 159.922.2

Karamushka, L., Grubi, T.

TYPOLGY OF PERFECTIONISM

Karamushka, L., Grubi, T. Typology of perfectionism. The article deals with the essence of perfectionism of personality. Having analyzed the scientific literature of foreign and Ukrainian scientists, authors give characteristics of main types of perfectionism of personality. Almost all researchers, having concerned with the investigation of the problem of perfectionism, identified two types of this construct, but called them in different ways. A perfectionism with positive orientation is named as a positive, constructive, healthy, adaptive, normal, functional, etc. A perfectionism with negative orientation in the scientific literature is named as destructive, neurotic, maladaptive, pathological, dysfunctional, etc. Based on scientific references, the authors consider it appropriate to distinguish perfectionism with positive orientation and perfectionism with negative orientation.

Keywords: perfectionism of personality; typology of perfectionism; author's concept; perfectionism with positive orientation; perfectionism with negative orientation.

Карамушка Л.Н., Груби Т.В. Типология перфекционизма. В статье раскрыта суть перфекционизма личности. Анализируя научную литературу, авторы охарактеризовали основные типы перфекционизма. Большинство ученых, исследовавших перфекционизм, определяли два типа данного конструкта, но называли по-разному. Перфекционизм с позитивной ориентацией встречается в литературе как позитивный, конструктивный, здоровый, адаптивный, нормальный, функциональный и т.д. Перфекционизм с негативной ориентацией называется разрушительным, невротическим,

неадекватним, патологічним, дисфункціональним і т.д. Ссылаясь на литературу, авторы считают целесообразным различать перфекционизм с позитивной ориентацией и перфекционизм с негативной ориентацией.

Ключевые слова: перфекционизм личности; типология перфекционизма; авторская концепция; перфекционизм с позитивной ориентацией; перфекционизм с негативной ориентацией.

Problem statement. In recent years, the problem of perfectionism is actively studied in various aspects of human activity and it is the subject of interest of many foreign and Ukrainian scientists. This interest we can explain by a high speed of life, a social development, a growing competition, a cult of rationality and a pursuit of excellence, which exist in the society. The abovementioned factors demand from a person an achievement of new heights, a desire to be the best, an obtaining success by focusing on avoiding failure. Modern psychologists define the term "perfectionism" as an aspiration of the personality to self-improvement, faultlessness in everything [3; 7; 19]. The perfectionism is a rather complicated and not enough investigated personal feature, the part of which covers all spheres of human life. Perfectionism can affect positively or negatively on the vital activity and professional sphere of personality and therefore, it is important to define the main types of perfectionism.

Analysis of recent researches and publications. The problem of perfectionism is the subject of interest of many foreign researchers (J. Ashby [18], D. Burns [13], S. Enikolopov [11], N. Garagnyan [1], D. Hamachek [15], A. Holmogorova [2], M. Hollender [17], P. Hewitt, G. Flett [16], R. Frost [14], E. Ilyin [7], P. Moon [19], R. Slaney [18], J. Stoeber [19], V. Yasnaya [11], T. Yudeeva [2], A. Zolotareva [6], etc.) and Ukrainian scientists (A. Chepurna [10], L. Danylevych [5], I. Gulyas [4], O. Kononenko [8], O. Loza [9], etc.).

The majority of works, devoted to the problem of perfectionism, are intensively developed in such directions:

- phenomenological descriptions and clarification of the concept (D. Burns [13], N. Garagnyan [2], M. Hollender [17]);
- empirical researches and conceptualization of the construct, the development of ideas about the structure, parameters and types of perfectionism (G. Chepurna [10], I. Gulyas [4], V. Yasnaya [11]);
- operationalization of the concept, creation of valid and reliable instruments for measuring the perfectionism (G. Flett [16], R. Frost [14], N. Garagnyan [1], P. Hewitt [16]);
- investigation of the positive and negative aspects of perfectionism (N. Garagnyan [2], T. Grubi [3], D. Hamachek [15], E. Ilyin [7], V. Yasnaya [11]);
- research of the relationship of perfectionism with psychopathological phenomena (N. Garagnyan, A. Holmogorova, T. Yudeeva [2]).

Despite of the great number of published papers and studies from this phenomenon, the question of the typology of perfectionism is still open.

Problem statement. The object of the article is to systematize the main types of perfectionism and the purpose of this paper is, taking into account the scientific approaches, to substantiate the characteristic of perfectionism with positive orientation and perfectionism with negative orientation.

Presentation the main research material. Perfectionism is a personality trait, characterized by a person's striving for flawlessness and setting excessively high performance standards, accompanied by overly critical self-evaluations and concerns regarding others' evaluations [7; 17]. This psychological construct is characterized by a desire of the subject to perfection and by achievement of the results of its activities to the highest standards (moral, aesthetic, intellectual).

Perfectionism is a complex personality trait that has different impact on the person and its activity. This fact is confirmed by the researches of many scientists (N. Garagnyan [2], J. Stoeber [19], A. Zolotareva [6]), who in the articles illustrate the ambiguous nature of expressions of this construct and the existence of constructive and non-constructive forms of perfectionism.

Perfectionists strain compulsively and unceasingly toward unobtainable goals, and measure their self-worth by productivity and accomplishment. Pressuring oneself to achieve unrealistic goals

inevitably sets the person up for disappointment. Perfectionists tend to be harsh critics of themselves when they fail to meet their standards [14].

Particularly, analyze of scientific papers showed different typology of perfectionism. It is proposed to distinguish: normal and neurotic (D. Hamachek [15]), healthy and unhealthy (W. Parker, H. Stumpf [12]), active and passive (C. Adkins, W. Parker [12]), positive and negative (J. Ashby, R. Slaney [18]), healthy, unhealthy and non-perfectionism (J. Stoeberg and K. Otto [19]), healthy and pathological (N. Garanyan, A. Holmogorova, T. Yudeeva [2]), adaptive and maladaptive (V. Yasnaya, S. Enikolopov [11]), functional and dysfunctional (L. Danylevych [5]), hyper-perfectionism, constructive form, destructive form and hypo-perfectionism (O. Loza [9]) etc.

Also, analyze of modern scientific papers of foreign and Ukrainian researchers indicates that there are many studies devoted to the differentiation of criteria types of perfectionism:

- attainability of standards, the ability to feel job satisfaction, the possibility of changing standards in accordance with the situation (L. Danylevych) [5];
- mature cognitive schemes which envisage accurate perception of the expectations and requirements from other and also realistic ideas about the range of human possibilities and understanding the inevitability and usefulness of errors (N. Garanyan) [2];
- feeling of happiness, understanding and satisfaction, experiences of self-identity, which is filled with energy and life (A. Zolotoryova) [6].

In the article, the authors investigate a history of the formation of main types of perfectionism in chronological order.

In 1978, D. Hamachek was one of the first psychologists to argue for two contrasting types of perfectionism (**normal** and **neurotic perfectionism**). The scientist has identified six criteria that help to distinguish normal perfectionism from neurotic perfectionism: a depression; a persuasion "I have to / obligated"; a sense of shame and guilt; a behavior, aimed at protecting its own prestige; a shyness and procrastination; a self-condemnation [15]. Using clinical experience, D. Hamachek described the differences between normal and neurotic perfectionists.

Normal perfectionists are more inclined to pursue perfection without compromising their self-esteem, and derive pleasure from their efforts. Normal perfectionists establish for their selves' high but achievable standards, they are characterized with flexibility. It is mean that they are able to adapt their own standards, considering the situation, also can experience pleasure from the work. Normal perfectionists strive to realistic standards and after the achievement of these standards, have feeling of satisfaction and increased self-esteem; but in case of failure, they do their best and their feelings related to the application of new efforts [15]. D. Hamachek considers that this type of perfectionism is characterized by a high capacity for work and by a high level of motivation of goal achievement.

Neurotic perfectionists are prone to 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 do not experience pleasure from their activity. Neurotic perfectionists are characterized by motivation for avoidance of failure and in the case of defeat, cruel self-criticism and compulsions tendencies appears [2; 15]. Neurotic perfectionism correlates with many clinical problems, such as depression, anxiety, suicidal behavior, disorders of digestion, chronic pain and other types of heavy disadaptation. Outpouring of neurotic perfectionism is a constant dissatisfaction with oneself because a person creates unattainable standards, which do not correspond to its potential. In addition, D. Hamachek considers that the cause of neurotic perfectionism is a fear of failure and he identifies the components of a neurotic perfectionism [15].

W. Parker also distinguished a **healthy** (which is associated with the "good faith" in accordance with the model of the "Big Five") and **unhealthy** (which is associated with low self-esteem) type of perfectionism [12].

Later, in 1985, W. Parker and K. Adkins identified two forms of perfectionism: **passive and active** type of perfectionism. *Passive perfectionism* is characterized by creating obstacles to activities (inactivity) and it is based on the tendency to procrastination of action that occurs due to excessive

concerns of errors, doubts about activities. This type of perfectionism is combined with a high risk of suicidal behavior. *Active perfectionism* is characterized by a tendency to action, based on high standards. This type of perfectionism stimulates to achievements and it is not associated with suicidal intentions [12].

In 1995, the scientists J. Ashby and R. Slaney singled out an **adaptive** and **maladaptive perfectionism**. A little later, in 1998, together with G. Owens, based on the behavioral model of "Dual Process", pointed out the existence of a **positive perfectionism**, which performs the function of positive reinforcement and **negative perfectionism**, which performs the function of negative reinforcement [18].

Foreign researchers J. Stoeberg and K. Otto offered to distinguish **healthy unhealthy and non-perfectionism**. *Healthy perfectionism* is characterized by high level perfectionistic tendencies (standards) and low level of perfectionistic concerns (discrepancies). This type of perfectionism corresponds to the normal perfectionism according to D. Hamachek concept. *Unhealthy perfectionism* is characterized by high perfectionistic tendencies (standards) and high level of perfectionistic concerns (discrepancies). This type of perfectionism corresponds to the neurotic perfectionism according to D. Hamachek concept. *Non-perfectionism* revealed through the low level of perfectionistic tendencies (standards) [19].

Such researchers as N. Garanyan, A. Holmogorova, T. Yudeyeva distinguish **healthy and pathological** perfectionism, using a number of criteria [1; 2].

Healthy perfectionism is characterized by such components: motivational, cognitive, affective, and behavioral. Motivational aspect consists of realistically high standards and aspirations. Cognitive component contains mature cognitive schemes, namely the differentiated perception of expectations and requirements from the other people; advanced capacity to decentration; realistic representations about the range of human possibilities and understanding that mistakes are inevitable and useful. Affective component is an obtaining pleasure from the activities and hope for success. Behavioral component consists of adaptive tactics of target selection to moderately difficult, where the pursuit of success is realized as productively as possible and reasonable mobilization of coping-resources with a predominance of active coping strategies [2].

Pathological perfectionism is also characterized by such components: motivational, cognitive, affective, and behavioral. Motivational aspect consists of extremely high standards and aspirations. Cognitive component contains dysfunctional cognitive schemes: warped social cognition, "compulsion to excellence", personalization, constant comparison of oneself to others, focusing on the most successful people, selective concentration on failures and mistakes, polarized thinking, dichotomous assessments of activities. Affective component is characterized by symptoms of depression, anxiety, fear of failure, high social anxiety and intense daily stress. Behavioral component consists of inappropriate level of aspirations, using of protective tactics of avoiding failure, with a predominant practice of avoiding coping strategies, procrastination and social avoidance [2].

T. Greenspon disagree with the terminology of "normal" and "neurotic" perfectionism, and hold that perfectionists desire perfection and fear imperfection and feel that other people will like them only if they are perfect [7]. For T. Greenspon, perfectionism itself is thus never seen as healthy, and the terms "normal" or "healthy" perfectionism are misnomers, since absolute perfection is impossible. The scientist argues that perfectionism should be distinguished from "striving for excellence". Those who strive for excellence can take mistakes as incentive to work harder. Unhealthy perfectionists consider their mistakes as a sign of personal defects. For these people, anxiety about potential failure is the reason perfectionism is felt as a burden [7].

Other researchers V. Yasnaya and S. Enikolopov classified perfectionism and demonstrated the differences between **adaptive** and **maladaptive** forms of perfectionism [11]. They illustrate *adaptive perfectionism* as the ability to feel job satisfaction and to adjust the standards in accordance with the situation. Also adaptive form of perfectionism is characterized by achievable standards and striving for success; calm and thorough attitude to the tasks; moderate correspondence between the achievable quality of activities and standards; sense of independence in activities; the timely performance of activities; the presence of achievement motivation; focus on the socially significant

goals; new efforts in the case failure; balanced thinking; the desire to achieve excellence, and a reasonable confidence in the actions [11].

V. Yasnaya and S. Enikolopov identify the following characteristics of *maladaptive perfectionism* as an inability to feel pleasure from the work; rigid and unrealistic high standards; an excessive generalization of the highest standards; a fear of failure; a focus on the ways of avoiding mistakes; a stress and alarming attitude to the objectives; a large gap between the implementation of activities and standards; a delay in actions (procrastination); a motivation of avoiding negative consequences; the wish to achieve the goals for increasing its own importance; a thinking within the "all or nothing"; a conviction that it is necessary to achieve perfection; compulsive tendencies and doubts [11].

Another scientist, E. Ilin, considers the concept of maladaptive perfectionism with an urgent addiction (or dependence), which is seen as an expression of subjective feeling of lack of time, accompanied by the fear of "not be in time" [7]. In the sphere of professional activity, manifestation of pathological perfectionism can be revealed as a fear of specialist to lose employment due to lack of time or mistakes.

Another scholar, A. Zolotareva, identifies such characteristics of *maladaptive perfectionism*: a permanent planning of professional activity and the inability to avoid of the set plan, but if it is a need to escape from this plan, the emotional and physical stress appears. Maladaptive perfectionists are not able to delegate their authority because it seems to them that nobody else cannot do the job the best, so they prefer to carry out it by themselves [6].

Ukrainian researcher, O. Loza, based upon the author's concept of perfectionism, which consists of a 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) identifies four types of perfectionism: ***hyper-perfectionism, constructive form of perfectionism, destructive form of perfectionism and hypo-perfectionism*** [9]. These four types of perfectionism are distinguished by a combination of levels of components' development of perfectionism and described as follows:

Hyper-perfectionist is characterized by the high level of standards and high level of polarized thinking. Such person is an optimistic minded, responsible, but he sets too high aims and commits to excellence, and he is not satisfied with the result. The desire to achieve the perfect image of himself encourages him to excessive pursuit of self-development. Expressed polarization of thinking provokes too critical assessment of himself and his entourage and, as a consequence, he is characterized by not enough high self-esteem, intolerance and moderate life satisfaction [9].

Constructive perfectionist has a relatively high level of standards and low level of polarized thinking. Such person knows how to formulate achievable goals and adjust them to the situation, admitting the possibility of failure, but he retains a high level of optimism and positive thinking, demonstrating the desire for self-development [9]. As the categorical assessment of himself and his activity is absent, he has a high self-esteem and a manifestation of tolerance. He is the most responsible and life satisfied.

Destructive form of perfectionism is characterized by the low level of standards and high level of polarized thinking. Such person has only two opposite poles: "very good" and "very bad", medium variant does not exist. The system of standards is not very demanding, either of a lack of ideas about perfect or too idealized representations, which negate the thought of possibility of their achievements, and therefore any result will not be perfect. Such a person is completely tolerant, does not seek of personal growth, and perceives reality in quite pessimistic ways [9]. Also such person is characterized by a low self-esteem and of life dissatisfaction.

Hypo-perfectionist is characterized by the low level of standards and high level of polarization thinking. In fact, such person is non-perfectionist, that is, one that has no perfectionistic harassments, or these harassments are very mild. It leads to the irresponsibility, thoughtless attitude to work, also errors and discrepancies of received activity results. However, in spite of the tolerant attitude to himself and to others, he is pleased with himself, considers himself as a self-developed person and demonstrates a high level of self-esteem, also has positive approach to life [9].

Therefore, based on scientific references on the study of perfectionism, having considered different approaches to the typology of foreign and Ukrainian researchers, we consider it appropriate to distinguish the positive and negative forms of perfectionism.

Perfectionism with positive orientation is characterized by a desire for constructive achievements and positive self-esteem. Positive perfectionists get pleasure from the activity and strive to self-development and to improvement of the results, taking into account his own capabilities and he is capable to accept the boundaries (personal or situational) of his perfection.

Perfectionism with negative orientation occurs when there is an incorrect ratio of perfectionistic tendencies (standards) and disproportionate development in which neither the result does not seem quite perfect to accept it. Negative perfectionists are characterized by an irrational mindset, a penchant for self-criticism, a self-blame and accusation of others, a procrastination, reduced ability to search for help, and by the presence of interpersonal problems, maladaptive coping strategies, emotional disadaptation, etc.

Conclusions of the conducted research and prospects:

1. The analysis of scientific literature shows that almost all scholars, having concerned with the study of perfectionism, identifies two forms of this construct, but called them in different ways.

2. Perfectionists with positive orientation is named as a constructive, healthy, adaptive, normal, functional, etc. Perfectionists with negative orientation is named as destructive, neurotic, maladaptive, pathological, dysfunctional, etc.

3. The authors consider it appropriate to perfectionists with positive orientation and perfectionists with negative orientation. Perfectionists with positive orientation are more inclined to pursue perfection without compromising their self-esteem, and derive pleasure from their efforts. Perfectionists with negative orientation are prone to strive for unrealistic goals and feel dissatisfied when they cannot reach them.

The prospects for further research are to determine influence of perfectionism on the professional activity of scientific and pedagogical staff of high school.

References

1. Гаранян Н.Г. Перфекционизм и психические расстройства (обзор зарубежных эмпирических исследований) / Н.Г. Гаранян // Терапия психических расстройств. – 2006. – № 1. – С. 23–31.
2. Гаранян Н.Г. Перфекционизм, депрессия и тревога / Н.Г. Гаранян, А.Б. Холмогорова, Т.Ю. Юдеева // Московский психотерапевтический журнал. – 2001. – №4. – С. 18–48.
3. Грубі Т.В. Визначення поняття «перфекціонізм особистості» / Т.В. Грубі // Педагогіка і психологія сьогодення: теорія та практика : зб. наук. праць учасників Міжнародної науково-практичної конференції (22–23 січня 2016 р., м. Одеса). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2016. – С. 13–18.
4. Гуляс І.А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І.А. Гуляс. – Івано-Франківськ, 2007. – 23 с.
5. Данилевич Л.А. Перфекціонізм як особистісний чинник академічної обдарованості студентів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Л.А. Данилевич. – К., 2010. – 20 с.
6. Золотарева А.А. Перфекционизм в структуре саморегуляции личности / А.А. Золотарева // Психология и психотехника. – 2012. – Т. 42. – № 3. – С. 59–68.
7. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 224 с.
8. Кононенко О.І. Психологічна структура перфекціонізму особистості / О.І. Кононенко // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Психологія. – 2014. – Т. 19. – Вип. 1(31). – С. 130–136.
9. Лоза О.О. Диференціація типів прояву перфекціонізму / О.О. Лоза // [Електронний ресурс]. – Scientificword. – 2013. – 1–12. – October. – Режим доступу : <http://www.sworld.com.ua/konfer32/1027.pdf>
10. Чепурна Г.Л. Соціально-психологічні особливості перфекціонізму молоді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / Г.Л. Чепурна. – К. : Ін-т соц. та політ. психології НАПНУ, 2013. – 20 с.
11. Ясная В.А. Перфекционизм: история изучения и современное состояние проблемы / В.А. Ясная, С.Н. Ениколопов // Вопросы психологии. – 2007. – № 4. – С. 157–168.

12. Adkins, K. Perfectionism and suicidal preoccupation / K. Adkins, W. Parker // *J-l of personality*. – 1996. – V. 64. – № 3. – P. 536–546.
13. Burns, D.D. The feeling good handbook / D.D. Burns. – New York : William Morrow and Company, 1989. – P. 121–128.
14. Frost, R. The dimensions of perfectionism / R. Frost, P. Marten, C. Lahart, R. Rosenblate // *Cogn. Ther.Res.* – 1990. – Vol. 14. – P. 449–468.
15. Hamachek, D. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism / D. Hamachek // *Psychology*. – 1978. – V. 15. – P. 27–33.
16. Hewitt, P. Perfectionism in the Self and Social contexts: conceptualization, assessment and association with psychopathology / P. Hewitt, G. Flett // *J.-1 of Personality and Social Psychology* – 1991. – Vol. 60. – № 3. – P. 456–470.
17. Hollender, M. H. Perfectionism / M. H. Hollender // *Comprehensive Psychiatry*. – 1965. – Vol. 6. – P. 94–103.
18. Slaney, R. Perfectionism: Its measurement and career relevance / R. Slaney, J. Ashby, J. Trippi // *Journal of Career Assessment*. – 1995. – Vol. 3. – No 2. – P. 279–297.
19. Stoeber, J. Perfectionism and the experience of pride, shame, and guilt: Comparing healthy perfectionists, unhealthy perfectionists, and non-perfectionists / J. Stoeber, R.A. Harris, P.S. Moon // *Personality and Individual Differences*. – 2007. – Vol. 43. – P. 131–141.

References

1. Garanjan N.G. Perfekcionizm i psichicheskie rasstrojstva (obzor zarubezhnyh jempiricheskikh issledovanij) / N.G. Garanjan // *Terapija psichicheskikh rasstrojstv*. – 2006. – № 1. – S. 23–31.
2. Garanjan N.G. Perfekcionizm, depressija i trevoga / N.G. Garanjan, A.B. Holmogorova, T.Ju. Judeeva // *Moskovskij psihoterapevticheskij zhurnal*. – 2001. – №4. – S. 18–48.
3. Hrubı T.V. Vyznachennja ponyattja «perfektsionizm osobystosti» / T.V. Hrubı // *Pedahohika i psykholohiya s'ohodennja: teoriya ta praktyka : zb. nauk. prats' uchasnykiv Mizhnarodnoyi naukovopraktychnoyi konferentsiyi (22–23 sichnja 2016 r., m. Odesa)*. – Odesa : HO «Pivdena fundatsiya pedahohiky», 2016. – S. 13–18.
4. Hulyas I.A. Perfektsionist-s'ki nastanovy yak chynnyk profesiynoyi hotovnosti maybutnikh praktychnykh psykholohiv : avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.07 «Pedahohichna ta vikova psykholohiya» / I.A. Hulyas. – Ivano-Frankivs'k, 2007. – 23 s.
5. Danylevych L.A. Perfektsionizm yak osobystisnyy chynnyk akademichnoyi obdarovanosti studentiv : avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.01 «Zahal'na psykholohiya, istoriya psykholohiyi» / L.A. Danylevych. – K., 2010. – 20 s.
6. Zolotareva A.A. Perfekcionizm v strukture samoreguljacji lichnosti / A.A. Zolotareva // *Psihologija i psihotekhnika*. – 2012. – T. 42. – № 3. – S. 59–68.
7. Il'in E.P. Rabota i lichnost'. Trudogolizm, perfekcionizm, len' / E.P. Il'in. – SPb. : Piter, 2011. – 224 s.
8. Kononenko O.I. Psykholohichna struktura perfektsionizmu osobystosti / O.I. Kononenko // *Visnyk ONU im. I.I. Mechnykova. Psykholohiya*. – 2014. – T. 19. – Vyp. 1(31). – S. 130–136.
9. Loza O.O. Dyferentsiatsiya typiv proyavu perfektsionizmu / O.O. Loza // [Elektronnyy resurs]. – Scientificword. – 2013. – 1–12. – October. – Rezhym dostupu : <http://www.sworld.com.ua/konfer32/1027.pdf>
10. Chepurna H.L. Sotsial'no-psykholohichni osoblyvosti perfektsionizmu molodi : avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.05 «Sotsial'na psykholohiya; psykholohiya sotsial'noyi roboty» / H.L. Chepurna. – K. : In-t sots. ta polit. psykholohiyi NAPNU, 2013. – 20 s.
11. Jasnaja V.A. Perfekcionizm: istorija izuchenija i sovremennoe sostojanie problemy / V.A. Jasnaja, S.N. Enikolopov // *Voprosy psihologii*. – 2007. – № 4. – S. 157–168.
12. Adkins, K. Perfectionism and suicidal preoccupation / K. Adkins, W. Parker // *J-l of personality*. – 1996. – V. 64. – № 3. – P. 536–546.
13. Burns, D.D. The feeling good handbook / D.D. Burns. – New York : William Morrow and Company, 1989. – P. 121–128.
14. Frost, R. The dimensions of perfectionism / R. Frost, P. Marten, C. Lahart, R. Rosenblate // *Cogn. Ther.Res.* – 1990. – Vol. 14. – P. 449–468.
15. Hamachek, D. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism / D. Hamachek // *Psychology*. – 1978. – V. 15. – P. 27–33.

16. Hewitt, P. Perfectionism in the Self and Social contexts: conceptualization, assessment and association with psychopathology / P. Hewitt, G. Flett // *J. of Personality and Social Psychology* – 1991. – Vol. 60. – № 3. – P. 456–470.
17. Hollender, M. H. Perfectionism / M. H. Hollender // *Comprehensive Psychiatry*. – 1965. – Vol. 6. – P. 94–103.
18. Slaney, R. Perfectionism: Its measurement and career relevance / R. Slaney, J. Ashby, J. Trippi // *Journal of Career Assessment*. – 1995. – Vol. 3. – No 2. – P. 279–297.
19. Stoeber, J. Perfectionism and the experience of pride, shame, and guilt: Comparing healthy perfectionists, unhealthy perfectionists, and non-perfectionists / J. Stoeber, R.A. Harris, P.S. Moon // *Personality and Individual Differences*. – 2007. – Vol. 43. – P. 131–141.

Карамушка Л.М., Грубі Т.В. Типологія перфекціонізму. У статті розкрито сутність перфекціонізму особистості. На основі аналізу наукової літератури показано, що більшість учених, які досліджували перфекціонізм особистості, визначали два типи цього конструкту, але називали по-різному. До першої групи можна віднести перфекціонізм, який у літературі називають позитивним, конструктивним, здоровим, адаптивним, нормальним, функціональним тощо. Другу групу утворює перфекціонізм, який називають руйнівним, невротичним, неадекватним, патологічним, дезадаптивним, дисфункціональним тощо. Відповідно, автори статті вважають за доцільне розрізняти два основні групи: а) перфекціонізм з позитивною спрямованістю; б) перфекціонізм з негативною спрямованістю.

Перфекціонізм з позитивною спрямованістю характеризується конструктивним прагненням до досягнень, позитивною самооцінкою, коли людина отримує задоволення від виконуваної роботи, прагне до саморозвитку та покращення результатів з урахуванням своїх можливостей, залишаючись при цьому здатною прийняти факт наявності межі (особистісної чи ситуативної) своєї досконалості.

Перфекціонізм з негативною спрямованістю виникає за неправильного співвідношення «перфекціоністських» тенденцій, непропорційного їх розвитку, за якого жодний результат не здається людині досить досконалим, щоб його прийняти, характеризується ірраціональним мисленням, схильністю до самокритики, самозвинуваченням і звинуваченням інших, прокрастинацією, зниженою здатністю до пошуку допомоги, наявністю інтерперсональних проблем, неадаптивними копінг-стратегіями, емоційною дезадаптацією тощо.

Ключові слова: перфекціонізм особистості; типологія перфекціонізму; авторська концепція; перфекціонізм з позитивною спрямованістю; перфекціонізм з негативною спрямованістю.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla Mykolaivna, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Deputy Director on scientific and organizational work and international scientific communications of G. S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine, Head of Laboratory of Organizational and Social Psychology of G. S. Kostiuk Institute of Psychology of NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

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 Valeriiivna, 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 4 лютого 2016 р.
Рецензовано 11 лютого 2016 р.
Прийнято 18 лютого 2016 р.

УДК 159.923 : 377

Voznyuk, A., Ivkin, V.

MAIN TYPES OF MANAGERS' PSYCHOLOGICAL READINESS FOR TEACHING STAFF MANAGEMENT IN EDUCATIONAL DISTRICTS

Voznyuk, A.V., Ivkin, V.M. Main types of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts. The article discusses the main types of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts identified by factor and cluster analyses. These include 'strategic', 'normative', 'stable' and 'comfortable' types. The most optimal type of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts was shown to be the strategic type, because it is best characterized by managers' innovative competence in teaching staff management in educational districts. The normative readiness was found to be the most effective type of readiness, because it is characterized by traditional approach to teaching staff management in educational districts. The authors give a detailed description of the components of and the quantitative distribution of each type of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts.

Keywords: educational district, teaching staff management, managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts.

Вознюк А.В., Ивкин В.Н. Основные типы психологической готовности руководителей к управлению педагогическими работниками в образовательных округах. В статье с помощью факторного и кластерного анализа выделены основные типы психологической готовности руководителей к управлению педагогическими работниками в образовательных округах. Осуществлен качественный анализ распределения компонентов психологической готовности руководителей к управлению педагогическими работниками в образовательных округах по факторам. Проанализировано количественное распределение выделенных четырех типов психологической готовности руководителей к управлению педагогическими работниками в образовательных округах.

Ключевые слова: образовательный округ, управление педагогическими работниками, психологическая готовность руководителей к управлению педагогическими работниками в образовательных округах.

Introduction. Increasing demands from the state and society for the quality and affordability of educational services require new approaches to regional education system. That is why there is a need for creation of educational districts, whose main mission is the concentration and effective use of available resources to meet the educational needs of students. The chief prerequisites for successful functioning of an educational district are an experienced director and qualified teaching staff. Educational districts' efficiency can be improved by increasing of managers' psychological readiness for teaching staff management.

Analysis of latest research and publications. Analytical review of the literature suggests that the creation and operation of educational districts have been studied in detail by many researchers. As for the problem of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts, it has not been studied yet. In our previous studies we revealed the psychological and organizational characteristics of teaching staff management in educational districts [1] and analyzed the psychological and organizational problems in managing teaching staff in educational districts [2]. Also, we designed a model of managers' psychological training in teaching staff management in educational districts [3] and set out conditions for the formation of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts [4]. However, the extent of formation of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts remains unknown.

Objective. To determine the extent of formation of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts.

Results and discussion. The study was conducted on a sample of 1,100 heads of educational institutions during the refresher courses given at a number of regional institutions of postgraduate teachers' education in 2012-2013.

Data processing was done using content analysis and descriptive statistics (SPSS, v. 13), in particular factor and cluster analyses. VIRIMAX-rotation was used to factorize the main components of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts. 0.40 factor weight was used as the significance level criterion. Factor analysis of the respondents' answers identified seven factors which covered 55.1% of the total variance.

Let's analyze the content and structure of each factor based on the idea that each factor combines components that are meaningfully interconnected and manifest managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts.

The first factor, which accounts for 25.9% of the total variance, can be interpreted as "Consistency" because it reflects the focus of a group of managers on systematic and constructive work with the teaching staff to successfully implement tasks set by educational districts.

The second factor, which accounts for 8.3% of the total variance, can be interpreted as "Competence", because it reflects the desire of a group of managers to be competent in dealing with qualified teaching staff and in creating conditions for their professional development and self-determination to provide quality educational services in educational districts.

The third factor, which accounts for 7.7% of the total variance, can be interpreted as "Functionality", because it reflects the focus of a group of managers on teaching staff management according to their duties and existing regulations.

The fourth factor, which accounts for 3.7% of the total variance, can be interpreted as "Organization", because it reflects the desire of a group of managers to organize joint activities with the teaching staff in educational districts based on their own professionalism and credibility, as well as personal interests of employees to successfully introduce innovative educational technologies.

The fifth factor, which accounts for 3.6% of the total variance, can be interpreted as "Value", because it reflects the focus of a group of managers on managing teaching staff in educational districts by coordinating their own and staff's values.

The sixth factor, which accounts for 3.3% of the total variance, can be interpreted as "Development", because it reflects the desire of a group of managers to build teams of like-minded people from competent and proactive teaching staff to successfully develop the educational districts.

The seventh factor, which accounts for 2.6% of the total variance, can be interpreted as "Cooperation", because it reflects the desire of a group of managers to hold an open dialogue with subordinates and cooperate with them on the basis of partnership and parity.

Therefore, a detailed analysis of the factors shows that each of them contains (in different extent) the structural elements of the personal component of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts, which suggests that managers' personal characteristics are the most important for successful work with teachers.

It should be noted that the structural elements of the motivational component of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts were also present in almost all factors (5 factors of 7) and proportionally contained the prevailing needs of managers for managing teaching staff in educational districts in general and their specific work with teaching staff in particular. This suggests that the prevailing needs of managers affect their strategies of work with teaching staff in educational districts, such as teaching staff management in line with their duties ("Functionality"), constructive work with subordinates ("Consistency," Competence"), harmonization of managers' and staff's values as well as creation of conditions for the improvement of teachers' professional interests and competences ("Value," "Development").

In turn, the elements of the cognitive component of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts were found in three factors ("Consistency", "Competence", "Organization") that reflect managers willingness to carry out joint activities with teaching staff primarily for successful implementation of tasks of educational districts and achievement of competitiveness in the educational market.

As for the structural elements of the operational component of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts, they were found only in one factor ("Competence"). This suggests that despite their good knowledge of management principles, managers are not yet ready to apply them in their work, because of little managerial experience or lack of relevant skills.

Thus, the qualitative analysis of the distribution of the components of psychological readiness for teaching staff management confirmed our theoretical model of psychological readiness where the key elements of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts include managers' relevant personal characteristics and prevailing needs, which, in turn, associate with their managerial competences and managerial experience.

Cluster analysis, which followed factor analysis, divided the respondents by the characteristics of the structural elements of the components of psychological readiness for teaching staff management in educational districts into four groups (*Table 1*).

Table 1

Types of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts (cluster analysis results)

№	Factors	Clusters			
		<i>Cluster 1</i> («Strategic»)	<i>Cluster 2</i> («Normative»)	<i>Cluster 3</i> («Comfortable»)	<i>Cluster 4</i> («Stable»)
1	Factor 1 («Consistency»)	0.524	-0.763	-0.254	1.416
2	Factor 2 («Competence»)	1.067	-0.386	0.482	-1.112
3	Factor 3 («Functionality»)	-0.350	0.106	0.088	0.112
4	Factor 4 («Organization»)	-0.475	-0.013	0.546	-0.001
5	Factor 5 («Value»)	-0.192	-0.089	0.347	0.044
6	Factor 6 («Development»)	0.171	0.026	-0.271	0.041
7	Factor 7 («Cooperation»)	-0.386	-0.429	1.159	0.115

As shown in Table 1, types of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts were grouped as follows.

The first type includes the characteristics of three factors ("Consistency", "Development" and "Competence") which reflect the willingness of managers to identify competent teaching staff within educational districts and make them a team of associates. These managers look for new ideas and create favorable conditions for teaching staff's professional self-development to successfully implement modern projects in educational district. However, these managers are not yet ready for an

open dialogue with subordinates based on their personal and professional interests and values, which is combined in factors "Organization", "Cooperation" and "Value". This type of management, which is characterized by expertise in applying innovative forms and methods to managing teaching staff, has been called "Strategic".

The second type is characterized by the factor "Functionality" that defines managers' work with teaching staff in educational districts entirely within the regulatory and legal fields. These managers are cannot use innovative approaches to managing teaching staff in general and are not ready to constructively cooperate with the teaching staff in educational districts, because they don't have relevant competences that are reflected in the factors "Consistency", "Competence", "Cooperation" and "Value". In other words, the managers from this group are guided in their work by strict observance of rules and regulations without adapting to social change and using innovative educational technologies. This type of management has been called "Normative."

The third type is characterized by four factors ("Cooperation", "Organization", "Competence", "Value") that reflect managers' willingness to organize cooperation with the teaching staff in educational districts based on mutual understanding, mutual acceptance and shared values due to managers' professionalism and credibility among subordinates. These managers set work objectives according to teachers' professionalism (expertise) and personal interests. It should be noted that these managers do not think much about their own and their subordinates' self-development and professional growth to introduce innovative educational technologies and enhance competitiveness of educational districts in the educational market. These findings are confirmed by low levels of factors "Consistency" and "Development." Thus, managers of this type cooperate with teaching staff in educational districts primarily to create comfortable conditions in the educational district, rather than to determine the districts' development strategies. So, this type of management has been called "Comfortable".

The fourth type is represented by three factors ("Consistency", "Function" and "Cooperation") that reflect managers' willingness to cooperate with teaching staff in educational districts based on clear division of responsibilities, teachers' levels of professionalism and creation of favorable conditions for teachers' professional and personal development. Although these managers are open for discussion of different issues, they try to convince their subordinates to accept their reasonable views and opinions. However, these managers have poor knowledge about new approaches to managing teaching staff in educational districts in general and are not competent in using innovative training technologies to improve the quality of educational services (negative value of factor "Competence"). Thus, the managers' primary objective is timely execution of the tasks assigned to their educational districts. That is why this type of management has been called "Stable".

Thus, a detailed analysis of the above described types of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts allowed suggesting that the optimum type of the readiness in question is "strategic type," because it is characterized by managers' innovative competence. In our view, this type is beneficial both for the managers themselves and for their interaction with teaching staff as well as for the successful implementation of the development policy of the educational districts.

The least efficient type of managers' readiness for teaching staff management is considered to be the "normative" type because the managers with this type of readiness rely mainly on traditional management techniques, which sometimes makes it difficult to work constructively with the teaching staff in achieving strategic aims.

It should be noted that the "stable" and "comfortable" readiness types are rather 'lop-sided'. For example, managers of the "stable" type, although aware of the necessity to join efforts with the

teaching staff in promoting their professionalism and self-realization, do not possess relevant competences for this.

The managers who belong to the "comfortable" type, although being ready to cooperate with the teaching staff on the principles of mutual understanding and mutual acceptance, do not create conditions for the teaching staff's professional growth, which, in our opinion, may reduce the quality of educational services given in the educational districts.

Fig. 1 shows the distribution of identified types of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts. It has been found that the majority of managers belong to the "normative" type (39.9%), followed by the "strategic" (22.6%), "comfortable" (20.6%) and "stable" (16.8%) types.

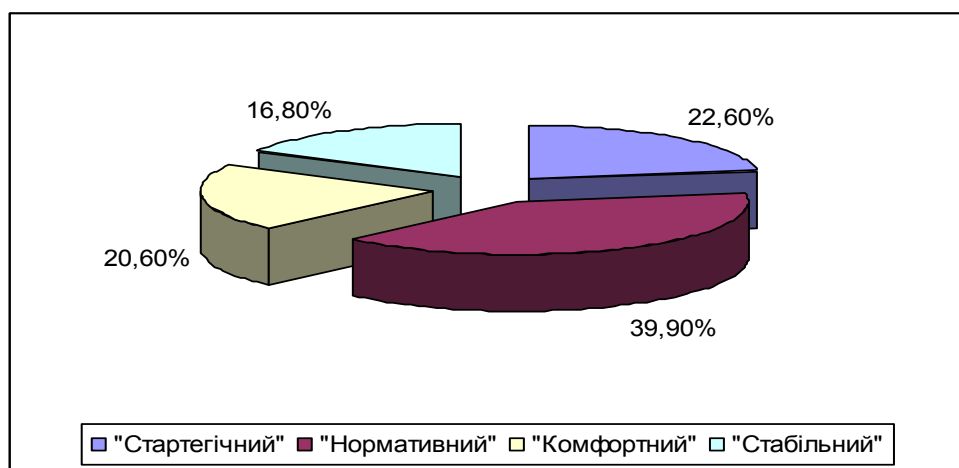


Fig. 1. Types of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts

Thus, it can be concluded that only a small number of managers had the optimum psychological readiness for teaching staff management in educational districts, i.e. the "strategic" type readiness. Around 40% of the respondents have the least efficient type of readiness - the "normative" type. Approximately the same number of managers use the lop-sided style in their work with the teaching staff in educational districts (the "stable" and "comfortable" types).

We can suggest that it is the "stable" and "comfortable" types of readiness that have some potential for the improvement of teaching staff management in educational districts. However, in order to materialize this potential and develop managers' relevant competences, a system of special favorable conditions has to be created in educational districts.

Conclusion. Knowledge of the main types of managers' psychological readiness for teaching staff management in educational districts makes it possible to use a differentiated approach to providing psychological support to managers for the improvement of their work with teaching staff in educational districts.

Список використаних джерел

1. 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 СХУ ім. В. Даля, 2014. – № 1 (33). – С. 117–123.
2. Вознюк А.В. Аналіз психолого-організаційних проблем управління педагогічними працівниками в освітніх округах / А.В. Вознюк // Науковий вісник Херсонського державного університету : Серія: Психологічні науки: Вип. 1. – Том 2. – Херсон : ВД «Гельветика», 2014. – С. 111–116.

3. Вознюк А.В. Модель психологічної підготовки керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах / А.В. Вознюк // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2015. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2015. – Вип. 42. – С. 44–48.
4. Вознюк А.В. Умови формування психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах / А.В. Вознюк // Проблеми сучасної психології : зб. наукових праць ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченка, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – № 2 (8). – С. 43–49.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Voznyuk A.V. Psykholoho-orhanizatsiyni osoblyvosti upravlinnya pedahohichnymy pratsivnykamy v osvritnikh 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.
2. Voznyuk A.V. Analiz psykholoho-orhanizatsiynykh problem upravlinnya pedahohichnymy pratsivnykamy v osvritnikh okruhakh / A.V. Voznyuk // Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu : Seriya: Psykholohichni nauky: Vyp. 1. – Tom 2. – Kherson : VD «Hel'vetyka», 2014. – S. 111–116.
3. Voznyuk A.V. Model' psykholohichnoyi pidhotovky kerivnykiv do upravlinnya pedahohichnymy pratsivnykamy v osvritnikh okruhakh / A.V. Voznyuk // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2015. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2015. – Vyp. 42. – S. 44–48.
4. Voznyuk A.V. Umovy formuvannya psykholohichnoyi hotovnosti kerivnykiv do upravlinnya pedahohichnymy pratsivnykamy v osvritnikh okruhakh / A.V. Voznyuk // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. naukovykh prats' DVNZ «Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet» ta Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenka, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhya : ZNU, 2015. – № 2 (8). – S. 43–49.

Вознюк А.В., Івкін В.М. Основні типи психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах. У статті за допомогою факторного та кластерного аналізу виділено основні типи психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах. Проаналізовано послідовно зміст і структуру (насиченість певними структурними елементами компонентів психологічної готовності до управління педагогічними працівниками) кожного із факторів, виходячи з розуміння того, що в кожному факторі поєднуються компоненти, які мають смисловий зв'язок і відображають основні прояви психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах. Проаналізовано кількісний розподіл виділених чотирьох типів психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах. Виявлено, що найоптимальнішим із типів психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах є «стратегічний тип» (22,6%), оскільки в такому типі найбільше виражена компетентність керівників щодо інноваційних підходів до управління педагогічними працівниками в освітніх округах. Найменш ефективним типом ми вважаємо «нормативний тип» (39,9%), оскільки керівники цієї групи використовують традиційний підхід до управління педагогічними працівниками в освітніх округах. Встановлено, що «стабільний» (16,8%) та «комфортний» (20,6%) типи показують односторонній напрямок роботи керівників освітніх організацій. Констатовано, що керівники, які належать до «стабільного типу», з одного боку, усвідомлюють необхідність налагодження спільної діяльності з педагогічними працівниками в освітніх округах з урахуванням рівня професіоналізму підлеглих та створенням умов для розширення їх професійних можливостей і самореалізації професійних інтересів, а з іншого – не мають для цього відповідних знань.

Керівники, які належать до «комфортного типу», з одного боку, готові організовувати співпрацю з педагогічними працівниками в освітніх округах на основі взаємосприйняття та взаєморозуміння, а з іншого – не створюють умов для вдосконалення професійного досвіду та розширення професійних знань підлеглих.

Ключові слова: освітній округ, управління педагогічними працівниками, психологічна готовність керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах.

Відомості про авторів

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

Voznyuk, Alla Viktorivna, PhD, associate professor, Dept. of psychology, Sumy Regional Institute of Postgraduate Education, Sumy, Ukraine.

E-mail: allavoznuk11@rambler.ru

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

Ivkin, Volodymyr Mykolayovych, PhD, associate professor, researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPs of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: y-ivkin@mail.ru

Отримано 22 лютого 2016 р.

Рецензовано 26 лютого 2016 р.

Прийнято 29 лютого 2016 р.

Наукове видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 1 (4)

Підп. до друку 28.04.2016. Формат 60×84¹/₈. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс.
Ум. друк. арк. 19,5. Обл.-вид. арк. 20,2. Наклад 100 прим. Зам. 194.

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
