

Емоційно-вольова сфера у структурі іміджу працівників закладу вищої освіти

М. С. Корольчук, Н. С. Чернега

Київський національний торговельно-економічний університет, Київ, Україна
Corresponding author. E-mail: podlodca@ukr.net

Paper received 08.10.18; Accepted for publication 15.10.18.

<https://doi.org/10.31174/SEND-PP2018-180VI74-20>

Анотація. Встановлено, що окремі прояви негативного впливу переживання психотравмуючих ситуацій у досліджуваних долаються завдяки вираженій вольовій саморегуляції, наполегливості, самовладанню, що позитивно впливає на імідж представників адміністрації, деканатів і завідувачів кафедр, сприяє якійсній організації та забезпеченню освітніх послуг та іміджу закладу вищої освіти. Визначено, що у 15-20% науково-педагогічних працівників переважають дисфункціональні механізми регуляції емоційно-вольової сфери, що негативно впливає на імідж організації і є показаннями щодо надання їм психологічної допомоги.

Ключові слова: емоційно-вольова сфера, імідж, заклад вищої освіти.

Вступ. Перехід України до ринкових умов господарювання викликав різкий підйом зацікавленості населення в здобуванні вищої освіти, що зумовлює конкуренцію між закладами вищої освіти (ЗВО) у боротьбі за якість навчання та кількість студентів і прискіпливу увагу адміністрації до іміджу закладу вищої освіти. Проблеми, пов'язані з психологічною діагностикою структурних компонентів іміджу ЗВО, розглядається у відповідності до мети і завдань кожного окремого дослідження. Наше дослідження у відповідності до мети і завдань ґрунтується на відомих нам загальнонаукових та спеціальних методах дослідження теоретичного та емпіричного характеру, що дає первинний емпіричний матеріал для аналізу, узагальнення, осмислення в контексті єдиного методу. При цьому нами в психодіагностичному комплексі використано методики, які дають змогу оцінити емоційно-вольову сферу усіх працівників, які причетні до надання освітніх послуг, що поряд з іншими внутрішніми чинниками зумовлює імідж ЗВО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми, пов'язані з психологічними детермінантами іміджу ЗВО, у сучасній українській та закордонній науковій літературі розглядаються недостатньо повно, хоча питанням вивчення іміджу, у цілому, присвячена велика кількість досліджень вітчизняних науковців, а саме: Л. Карамушки, В. Кубка, С. Максименка, А. Мазаракі [3, 6, 7].

Разом з тим, вітчизняні дослідження нині зосереджено на наукове уявлення щодо діагностики компонентів, які зумовлюють імідж освітньої установи. Такі вчені як Л. Карамушка визначала структурні компоненти іміджу освітньої організації; В. Кубко досліджував формування іміджу працівників закладу вищої освіти, Т. Капустеринська, В. Стрельников вивчали принципи, механізми і технології розвитку іміджу викладача [2, 3, 6, 8].

Дослідження іміджу закладів вищої освіти, як зазначають Л. Карамушка, М. Корольчук, С. Максименко, А. Мазаракі, має свої особливості і здійснюється з урахуванням психодіагностичної спрямованості на: індивідуально-психологічний, професійний, соціальний, когнітивний та емоційно-вольовий компоненти, що включає вивчення характеристик персоналу, зовнішні атрибути, типологію, емоційно-вольові харак-

теристики особистості керівника та його команди, якість діяльності, рівень комфортності діяльності, ціна послуг [3, 4, 5, 7].

Водночас, враховуючи певні надбання сучасної науки і практики, у прямій постановці, комплексно, з визначенням показників емоційно-вольової сфери у структурі внутрішніх детермінант оцінки іміджу державного ЗВО не розглядалася, що актуалізувало наше дослідження.

Мета статті: здійснити аналіз результатів емоційно-вольової сфери працівників у структурі іміджу закладу вищої освіти, які у сукупності детермінують і забезпечують якість освітнього процесу, що зумовлює відповідний позитивний імідж як працівників, так і у цілому закладів вищої освіти.

Контингент і методи дослідження. Дослідження проведено за участю 12 представників адміністрації; 27 представників деканатів; 32 – завідувачів кафедр; 80 – науково-педагогічних працівників (НПП) й 90 – студентів. Отже, у дослідженні взяли участь усі вікові категорії й посадові особи закладу вищої освіти.

З метою визначення показників емоційно-вольової (ЕВ) сфери у структурі детермінант іміджу працівників ЗВО нами використано методикою «Дослідження вольової саморегуляції» А. Зверкова, Е. Ейдмана [4] та «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка [1].

Аналіз отриманих результатів дав змогу визначити рівень проявів синдрому емоційного вигорання та показників вольової саморегуляції (саморегуляція, наполегливість та самовладання).

Результати та їх обговорення. Аналізуючи отримані результати за методикою В. Бойка нами визначено за першим симптомом зі стадії напруженості, щодо переживання психотравмуючих ситуацій, то у межах критерію оцінок (0-96) як не сформований відмічається у представників адміністрації $8,1 \pm 1,716$, на межі як таких, що формується симптом спостерігається у представників деканатів $9,2 \pm 1,296$. і зав. кафедр $9,0 \pm 1,186$. й на рівні який у процесі формування з найвищим показником $11,2 \pm 2,316$. виявлено у НПП (при $p < 0,05$). Отже, симптом переживання психотравмуючих ситуацій виражений найбільше на рівні такому, що формується. В психокорекційній роботі потрібно звертати увагу на суб'єктивне значення цю-

го симптому, саме негативний вплив на імідж особистий та організаційний не тільки з НПП, а й з представниками деканатів і зав. кафедр з метою його профілактики, так як й цієї категорії керівного складу його вираженість знаходиться на межі формування (10-156 фактично відповідно $9,2 \pm 0,8$ б. й $9,0 \pm 1,0$ б.)

Щодо вираженості показників за симптомом незадоволеність собою, то найнижчий відмічається у представників адміністрації $5,9 \pm 0,2$ б. (при $p < 0,05$) й не викликає особливої уваги у представників деканатів і зав. кафедр (відповідно $7,1 \pm 0,36$ б. й $7,5 \pm 0,436$ б.). Водночас у НПП цей показник спостерігається на рівні $10,8 \pm 1,05$ б., тому що він суттєво перевищує результати які отримано у групи керівного складу на $3,7-4,9$ б. (при $p < 0,05$). Такий результат свідчить про те, що рівень незадоволеності собою у НПП знаходиться у межах формування, що залежить від особистого її сприйняття та потребує психологічної корекції. Встановлено, що показники симптому «загнаність у кут» у керівного складу - на низькому рівні у межах $5,0-5,66$. При цьому у НПП середні показники досягають рівнів процесу його формування, але розмах коливань середніх значень $8,4 \pm 2,136$ б. свідчить про те, що 15-20 % обстежуваним притаманні думки щодо помилковості та зміни професійної діяльності, місця роботи, незадоволеність безвихідністю ситуації на роботі й тим, що не склалася кар'єра, що звичайно не сприяє іміджу НПП й ЗВО та потребує урахування в психокорекційній роботі та організаційній роботі з НПП.

З'ясовано, що вираженість симптому тривожності й депресії у обстежуваних на підставі аналізу отриманих результатів скоріше усього пов'язана з тривожністю, реаліями нинішньої ситуації на роботі й роздумами та планами на майбутнє. Так, у керівного складу цей симптом зафіксовано на рівні $6,6 \pm 3,96$ б., що пов'язано передусім недостатньою реалізацією можливостей професійної підтримки, допомоги колегам, з контролем себе й підлеглих щодо неприпустимості помилок. Рівень тривоги у НПП визначено у межах $8,8 \pm 1,26$ б. це свідчить про те, що у 15-20% обстежуваних цей симптом вже формується завдяки зневірі в можливий успіх на роботі, розчарування в певних особливих фактах роботи, тому часто викликають тривожні очікування пов'язані з тим, що щось може трапитися «чи зможу я все робити як потрібно», «чи не буде скорочення», що потребує психопрофілактичної та психокорекційної роботи з НПП.

Отже, стадія напруги у представників адміністрації, деканатів, зав. кафедр виражена адекватно за симптомокомплексами, щодо рівнів незадоволеності собою, «загнаності у кут» й вираженості тривожності, а на верхніх цифрах показник переживання психотравмуючих ситуацій, який зафіксовано на верхніх критеріальних вимірах вказаною на напрями психокорекційної роботи щодо суб'єктивного сприйняття високого рівня напруженості в професійній діяльності частини обстежуваних. Щодо НПП, то встановлено, що такі симптомокомплекси як переживання психотравмуючих ситуацій, незадоволеність собою, тривожність й депресія знаходяться у періоді його формування. Особливу увагу щодо профілактичної й психокорекційної роботи з НПП потрібно звернути на про-

яви когнітивного дисонансу, коли особисті вимоги до роботи суттєво перевищують реалії досягнутого, що зумовлює незадоволеність ситуацією, кар'єрою, переживання й очікування негараздів аж до звільнення.

Вираженість наступної стадії професійного стресу – резистентності зумовлена проявами таких симптомокомплексів як неадекватне емоційне вибіркоче реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, економія емоцій та редукція професійних обов'язків.

Так, симптомом неадекватного емоційно вибіркового реагування у групі керівного складу зафіксовано на низькому рівні $4,0-4,2$ б., що сприяє іміджу особистості та у цілому ЗВО.

Встановлено, що цей показник спостерігається у НПП на рівні $7,1 \pm 2,65$ б., і це вказує на те, що теплота взаємодії з партнерами залежить від настрою працівників. Окрім того такі особи вважають, що на роботі знаходяться неприємні особи, яким можливо побажати поганого, а окремих партнерів такі особи не хотіли б бачити й чути. Тобто у НПП є певні особистісні властивості, що може негативно впливати на імідж особистості й ЗВО та потребує психопрофілактики та психокорекційної роботи.

Стосовно інтерпретації емоційно-вольової дезорієнтації, то потрібно зазначити, що отримані показники у всіх обстежуваних знаходяться на низькому рівні, що свідчить про адекватну емоційно-моральну оцінку стосовно своїх професійних здібностей у взаємодії, об'єктивної оцінки партнерів.

Стосовно економії емоцій, то у керівного складу ця симптоматика спостерігається на рівні $4,1-4,4$ б. При цьому, у НПП цей показник хоча і в межах поки що несформованого симптому $5,9 \pm 1,646$ б., але суттєво вищий, ніж у представників керівного складу (при $p < 0,05$) і в тому на роботі зумовлює певною мірою небажання спілкування з друзями й однолітками, що потрібно урахувувати у психокорекційній та профілактичній роботі.

Встановлено, що редукція професійних обов'язків у представників адміністрації, деканатів і зав. кафедр має низький рівень показників (відповідно $3,2 \pm 0,24$ б., $3,7 \pm 0,14$ б., $3,0 \pm 0,18$ б.). Але цей симптомокомплекс виражений у 2 р. нижче у групі керівного складу (при $p < 0,05$), ніж у НПП, а він виявляється у зменшенні часу й уваги до своїх партнерів (колеги по роботі, студентів, бізнес-представників і т.п.). Звичайно, що таке ставлення до партнерів негативно впливає на імідж працівників й у цілому на ЗВО.

Нами з'ясовано, що симптоми які притаманні представникам адміністрації, деканатів і завідувачам кафедр на стадії резистентності мають низькі показники, а саме: неадекватна емоційна вибіркочість реагування у взаємодії, емоційно-моральна дезорієнтація, розвинена сфера економії емоцій й редукція професійних обов'язків, що дає підстави зробити висновок про те, що цей симптом за інтерпретацією кількісних та якісних характеристик не сформований у групі керівного складу.

Окрім того, визначено, що у НПП окремі симптоми досягають межових величин щодо його сформованості. Це вказує на необхідність прискіпливої уваги та психокорекційної й психопрофілактичної роботи до проявів у НПП не сформованості вибіркового реагу-

вання у взаємодії, розширення сфери економії емоцій за рахунок обмеженого спілкування з рідними й друзями, навмисне зниження часу ефективної взаємодії з партнерами, що знижує імідж працівників й негативно впливає на імідж ЗВО.

Стосовно дослідження вираженості симптомів професійного вигорання, які притаманні стадії виснаження то встановлена загальна закономірність, коли показники обстежуваних, які її характеризують виражені на дуже низькому рівні (2,5-4,6б.), й симптоми цієї стадії практично не притаманні двом категоріям обстежуваних. Хоча, у незначній категорії обстежуваних може виявлятися у поганому настрої під час виконання професійних обов'язків, недостатньої уваги на прохання й потреби партнерів.

Таким чином, за результатами аналізу кількісних та якісних показників за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка встановлено, що у представників адміністрації, деканатів, зав. кафедр не виявлено ознак сформованих симптомів, які характеризують стадії напруженості 25,6-28,6 б., резистентції 14,9-15,5 б. й виснаження 12,1-13,1 б.

Відсутність у керівного складу надмірної вираженості переживання психотравмуючих ситуацій, незадоволеність собою, почуття «загнаності у кут», тривожності й депресії свідчить про відсутність проявів емоційного вигорання, що позитивно впливає на імідж керівників ефективність забезпечення й надання освітніх послуг та імідж ЗВО. Визначено особливості проявів синдрому професійного вигорання у НПП, який виявляється у надмірній вираженості суб'єктивного значення переживання психотравмуючих симптомомокомплексів. Встановлено, що у 15-20 % НПП виникають виражені розчарування у певних факторах на роботі - зневіра в успішність своєї діяльності, домінують думки й тривожні очікування щодо того, що щось може трапитися, чи зможу я робити все як потрібно, чи не скоротять мою посаду на роботі. Отже, показники проявів НПП таких симптомів як переживання психотравмуючих ситуацій, незадоволеність собою, «загнаність у кут», тривожність й депресія, розцінюються як симптоми, що формуються й потребують відповідної адекватної цілеспрямованої психокорекційної та профілактичної роботи.

Здійснивши аналіз результатів професійного емоційного вигорання переходимо до аналізу показників за методикою «Діагностика вольової саморегуляції» за шкалами вольова саморегуляція (ВСР), наполегливість (Н) та самовладання (СВ). Встановлено, що показники ВСР у представників адміністрації, деканатів й зав. кафедр спостерігаються на рівні 20,4±2,14 б., 18,6±3,19 б. та 187±3,27 б. відповідно, що за інтерпретацією критеріїв розцінюється як високий. Отже, для обстежуваних групи керівного складу з високим рівнем ВСР притаманні такі властивості як: активність, емоційна зрілість, незалежність, спокійність, упевненість у собі, їм притаманна стійкість намірів, реальність поглядів, почуття особистого обов'язку. Вони мають розвинену мотивацію, здатність реалізувати власні наміри, уміють розподіляти зусилля, здатні контролювати свої вчинки й володіють вираженою позицією соціальної спрямованості.

Визначено, що у НПП показники ВСР зафіксовано на рівні 12,2±2,41 б. й це свідчить що 15-20 % обстежуваних знаходиться у межах нижче середнього значення (12 б.). Цих осіб характеризують як чутливіх, емоційно лабільних, нестійких, вразливих й невпевнених у собі, що пов'язано з індивідуальними особливостями або незрілістю, неспроможністю до самовладання.

За субшкалами наполегливості з'ясовано, що у групі керівного складу цей показник знаходиться у межах 15,2±1,73 б. у представників адміністрації, у фахівців деканатів 14,7±0,9 б. й завідувачів кафедри 14,6±1,15 б., а також у НПП 13,4±2,11 б. Таким особам притаманно те, що вони здатні реалізувати свої наміри, активність, працездатність, перешкоди їх мобілізують, головна цінність у таких людей довести заплановане, розпочату справу до логічного завершення, повага до соціальних норм й підпорядкування цим нормам свою поведінку. У певних вкрай високих проявах за цією шкалою можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій.

За субшкалою самовладання досліджували рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. Встановлено, що у групі керівного складу цей показник у представників адміністрації 12,4±0,6 б., у представників деканатів 12,1±0,85 б., зав. кафедр 12,3±0,7 б. Це характеризує обстежуваних як осіб з внутрішнім спокоєм, упевнених у собі, емоційно стійких, які володіють собою у різних ситуаціях, готові до сприйняття нового, з тенденцією до інновацій та радикалізму. Разом з тим прагнення до постійного самоконтролю, надмірне усвідомлення обмеження, спонтанності може призвести до підвищення внутрішньої напруги, домінування постійної стурбованості й втоми.

Водночас у НПП показники самовладання зафіксовано на рівні 7,9±1,05 б., що є суттєво нижче, ніж у групи керівного складу (при $p < 0,05$) і це вказує на те, що у певній категорії НПП можуть бути прояви спонтанності, вразливості з низьким рівнем СВ, що негативно впливає на особистість, якість надання освітніх послуг, та, у цілому, на імідж ЗВО.

Висновки. Встановлено, що окремі прояви негативного впливу переживання психотравмуючих ситуацій у представників керівного складу долаються завдяки вираженій вольовій саморегуляції, наполегливості, самовладання, що зумовлюють включення механізму функціонального стереотипу дозованого та економного використання психофізичних та енергетичних ресурсів особистості. Такі психологічні механізми захисту сприяють високому рівню стійкості до стресу й ефективність професійної діяльності, що позитивно впливає на імідж представників адміністрації, деканатів і зав. кафедр, сприяє якісній організації та забезпеченні освітніх послуг та іміджу ЗВО.

З'ясовано, що у 15-20 % науково-педагогічних працівників переважають дисфункціональні механізми регуляції емоційно-вольової сфери, які зумовлюють негативний вплив на виконання професійних обов'язків й ставлення до колег на роботі, студентів й близького оточення. Аналіз психодіагностичних якісних та кількісних вимірів свідчить, що у науково-педагогічних працівників у процесі формування перебувають, у першу чергу, такі симптоми як незадово-

леність собою, роботою, кар'єрою; переживання суб'єктивного значення психотравмуючих ситуацій, що зумовлює вираженість симптомів «загнаність у кут» тривожності, депресії. Це дає підстави зробити висновок, що ця категорія обстежуваних перебуває у

стадії напруженості, тобто у процесі формування зазначених симптомів, що негативно впливає на імідж НПП, надання освітніх послуг та у цілому на створення позитивного іміджу ЗВО, що є показаннями для них щодо надання психокорекційної допомоги.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бодров В. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ. Ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ. 2003. – 768 с.
2. Капустеринська Т. До проблеми формування динамічного лідера – керівник сучасного освітнього закладу / Т. Капустеринська // Імідж сучасного педагога. – 2004. №10. – С.5 – 8.
3. Карамушка Л.М. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: Монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К.: Педагогічна думка, 2015. – 288 с.
4. Корольчук М.С., Осюдло В.І. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг. ред. М. С. Корольчука. К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. - 400 с.
5. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. / В. М. Крайнюк // – К. : Ніка-Центр, 2007. – 432 с.
6. Кубко В.П. Передумови та особливості формування моделі іміджу вищого навчального закладу / В. П. Кубко // Гілея: науковий вісник. - 2015. - Вип. 103. – 283-286 с.
7. Максименко С.Д. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти: навч. посібник / С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі, Л. П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. – К.: КНТЕУ, 2012. – 720 с.
8. Стрельников В. Педагогічна культура – основи іміджу сучасного педагога / В. Стрельников // Імідж сучасного педагога. – 2006. – №8. – С. 6 – 8.

REFERENCES

1. Bodrov V. Workshop on differential psychodiagnostics of professional fitness. Textbook / Under general edit. . V.A Bodrova - M. : PER SE. 2003 - 768 pp.
2. Kapustersinskaya T. To the problem of formation of a dynamic leader - the head of a modern educational institution / T. Kapusterskaya // Image of a modern teacher. - 2004. №10. - p.5 - 8.
3. Karamushka L.M. Psychological determinants of organizational culture development: Monograph / L. M. Karamushka, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko [and others]; for ed. LM Karamushka - K. : Pedagogical thought, 2015. - 288 pp.
4. Korolchuk MS, Osyodlo V.I. Psychodiagnostics: A manual for students of higher educational institutions / For colleagues. Ed. M. S. Korolchuk. K.: Elga, Nika-Center, 2004. - 400 p.
5. Krainyuk V.M. Psychology of Stress Resistance of a Personality: Monograph. / V.M. Krajnyuk // - K. : Nika-Center, 2007. - 432 p.
6. Kubko VP Prerequisites and Peculiarities of Modeling the Image of a Higher Educational Institution / V.P.Kubko // Gileia: Scientific Bulletin. - 2015. - Release. 103. - 283-286 p.
7. Maksimenko S.D. Entrepreneurship: psychological, organizational and economic aspects: teaching. manual / S. D. Maksimenko, A. A. Mazarakı, L. P. Kulakovskaya, T. Yu. Kulakovsky. - K. : KNTEU, 2012. - 720 p.
8. Strelnikov V. Pedagogical Culture - Fundamentals of the Image of a Modern Teacher / V. Strelnikov // Image of a Modern Teacher. - 2006. - №8. - P. 6 - 8.

Emotional-volitional sphere in the structure of the image of employees of higher educational establishments

M. S. Korolchuk, N. S. Chernega

Abstract. It is established that some manifestations of the negative impact of the experience of psychotraumatic situations in the studied are overcome by the expressed volitional self-regulation, persistence, self-control, which positively affects the image of representatives of the administration, deans and heads of departments, contributes to the quality organization and provision of educational services and the image of the higher educational establishment. It is determined that 15-20% of scientific and pedagogical workers are dominated by dysfunctional mechanisms of regulation of the emotional-volitional sphere that negatively affect the image of the organization and is the indication for providing them with psychological support.

Keywords: *emotional-volitional sphere, image, higher educational establishment.*