

Терещенко К.В. Відкритість персоналу як соціально-психологічний чинник організаційного розвитку освітніх організацій / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2012. – Вип. 36. – С. 192-195.

192

УДК 37.07 : 005.95

ВІДКРИТІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЧИННИК ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

К.В. Терещенко

кандидат психологічних наук, науковий співробітник

лабораторії організаційної психології

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

У статті розглянуто рівні розвитку відкритості персоналу освітніх організацій. Досліджено рівень відкритості персоналу освітніх організацій, які знаходяться на різних рівнях організаційного розвитку. Проаналізовано вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на рівень відкритості персоналу освітніх організацій.

Ключові слова: відкритість, організаційний розвиток, рівні організаційного розвитку.

В статье рассмотрены уровни развития открытости персонала образовательных организаций. Исследован уровень открытости персонала образовательных организаций, находящихся на разных уровнях организационного развития. Проанализировано влияние организационно-

профессиональных и социально-демографических факторов на уровень открытости персонала образовательных организаций.

Ключевые слова: открытость, организационное развитие, уровни организационного развития.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Унаслідок глобальних соціально-економічних, політичних та культурних змін виникає необхідність упровадження інноваційних технологій у системі освіти, систематизованого та планомірного розвитку вітчизняних освітніх організацій. Однією зі складових цього процесу є розвиток людських ресурсів, що передбачає врахування соціально-психологічних характеристик персоналу в процесі організаційного розвитку освітніх організацій.

У працях зарубіжних дослідників докладно розроблено концепцію організаційного розвитку, створено моделі та висвітлено методи організаційного розвитку (Д. Геберт [2], Дж. Стюарт [10]). Різні аспекти організаційного розвитку організацій, у тому числі освітніх інституцій, детально розглядали російські та вітчизняні вчені (А.Н. Занковський [3], Л.М. Карамушка [4; 6], О.А. Філь [11], О.В. Креденцер [7] та ін.).

Роль соціально-психологічних характеристик персоналу організацій в процесі організаційного розвитку досліджували західні вчені (Р. Крейтнер [13], Р. Ное [14]) та російські вчені (Н.М. Лебедева [8]). На відкритість як одну із значущих характеристик особистості та групи вказують Басимов М.М. [1] та Л. Шнейдер [12].

Слід зазначити, що під *відкритістю* розуміють характеристику індивіда, здатного сприймати щось нове, незвичне. Будучи одним із факторів Великої п'ятірки, відкритість досвіду (англ. *openness to experience*) являє собою особистісну характеристику, що описує здатність адекватно приймати ідеї, ситуації і способи життя, навіть якщо вони принципово нові та незвичні [9]. Оскільки організаційний розвиток передбачає постановку перед освітніми

організаціями нових, інноваційних завдань, що відповідають соціально-економічним змінам, які відбуваються в суспільстві [6], відкритість персоналу організацій новому досвіду набуває особливого значення в умовах організаційного розвитку. Зокрема, атмосфера відкритості сприяє найповнішому саморозкриттю і саморефлексії членів трудового колективу в процесі обговорення та втілення нових ідей в організації.

Слід констатувати, що проблема розвитку соціально-психологічних характеристик, зокрема, відкритості персоналу освітніх організацій, в контексті організаційного розвитку у вітчизняних дослідженнях дотепер залишалася поза увагою. Отже, актуальність цієї проблеми та її недостатня розробленість зумовлює вибір теми нашого дослідження: аналіз відкритості персоналу як соціально-психологічного чиннику організаційного розвитку освітніх організацій.

Мета дослідження полягає у вивченні рівня розвитку відкритості персоналу освітніх організацій в умовах організаційного розвитку.

Для реалізації цієї мети слід виконати такі **завдання**:

- 1) визначити рівень розвитку відкритості персоналу освітніх організацій;
- 2) проаналізувати рівень відкритості персоналу освітніх організацій, які знаходяться на різних рівнях організаційного розвитку;
- 3) дослідити особливості взаємозв'язку між організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками і рівнем відкритості персоналу освітніх організацій.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

У ході дослідження опитано 78 менеджерів середньої освіти різного рівня та 12 представників управлінського кадрового резерву. Серед опитаних жінки склали 85,4%, чоловіки – 14,6%.

Було використано опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» (модифікація Л.М. Карамушки) [5] та «Етнопсихологічний опитувальник» (Л.Б.

Шнейдер і С.В. Вальцев) [12]. Статистична обробка результатів дослідження здійснювалася за допомогою програми SPSS (версія 13).

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні основи забезпечення організаційного розвитку» на 2008–2012 рр. (реєстраційний номер 0108U000292) під науковим керівництвом члена-кореспондента НАПН України, доктора психологічних наук, професора Л.М. Карамушки.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

На першому етапі емпіричного дослідження визначено рівні відкритості персоналу освітніх організацій. Згідно з результатами дослідження, найбільш вираженим виявився середній рівень відкритості: відповідно 47,2% освітян. Менш виражений високий рівень відкритості: він представлений у понад третини (37,1%) респондентів. Водночас, низький рівень відкритості виражений лише в 15,7% респондентів.

На другому етапі емпіричного дослідження встановлено зв'язок між *рівнем організаційного розвитку* освітніх організацій та *відкритістю* персоналу освітніх організацій ($p < 0,05$). Як видно з *рис. 1*, рівень відкритості найвищий серед персоналу організацій, які відповідають конструктивному рівню розвитку.

Констатовано, що в організаціях, які знаходяться на конструктивному рівні організаційного розвитку, відсутні респонденти з низьким рівнем розвитку відкритості. Разом із тим, в організаціях цього типу відкритість є високорозвинутою у понад половини (62,5%) освітян. Водночас, в організаціях із кризовим рівнем розвитку в майже половини (47,6%) респондентів переважає середній ступінь розвитку відкритості.



Рис. 1. Взаємозв'язок між рівнями організаційного розвитку та рівнями відкритості персоналу освітніх організацій

На третьому етапі емпіричного дослідження проаналізовано вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на ступінь вираженості відкритості освітян. Результати дисперсійного аналізу вказують на наявність взаємозв'язку між *стажем трудової діяльності* респондентів та рівнями відкритості персоналу освітніх організацій ($p < 0,05$). Як видно з *рис. 2*, рівень відкритості персоналу збільшується зі збільшення стажу трудової діяльності до 15–25 років, після чого він значно знижується. Дійсно, високий рівень відкритості спостерігається у чверті опитаних (25,0%) зі стажем трудової діяльності до 10 років і у половини (50,0%) опитаних зі стажем трудової діяльності 15–25 років. Разом із тим, він представлений на високому рівні лише у чверті опитаних зі стажем трудової діяльності 25–35 років. Ймовірно, таку закономірність можна пояснити тим, що в міру адаптації до професійної діяльності в колективі відкритість персоналу до певного рівня зростає. Водночас, ближче до закінчення трудової діяльності може виникати деяка

тривога та недовіра до оточення, що призводить до зниження відкритості в колективі.

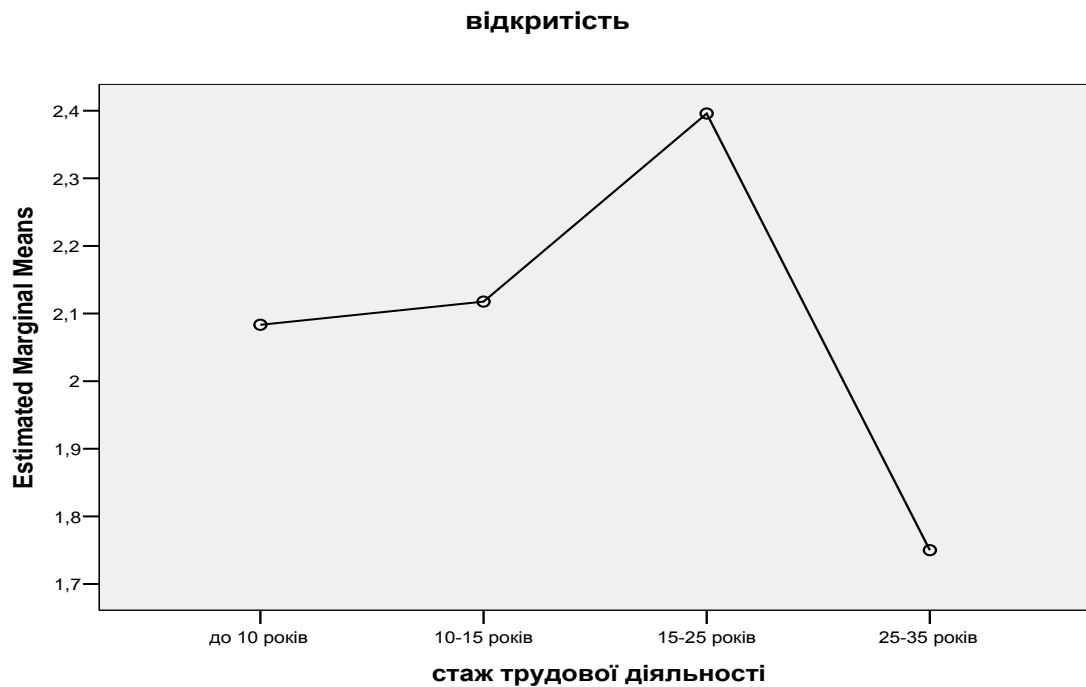


Рис. 2. Взаємозв'язок між посадою та рівнями відкритості персоналу освітніх організацій

За допомогою дисперсійного аналізу встановлено відмінності за рівнем відкритості між респондентами з різним *типом освіти* ($p < 0,05$). Зокрема, високим рівнем відкритості характеризуються більше половини (58,3%) респондентів з природничою освітою, більше третини (37,1%) респондентів з гуманітарною освітою та втричі менше (11,1%) респондентів з технічною освітою. Отже, тип освіти можна розглядати як один із організаційно-професійних чинників, що визначають рівень відкритості освітян (див. *рис. 3*). Звертає на себе увагу той факт, що респонденти з гуманітарною та природничою освітою демонструють значно вищий рівень відкритості, ніж респонденти з технічною освітою.

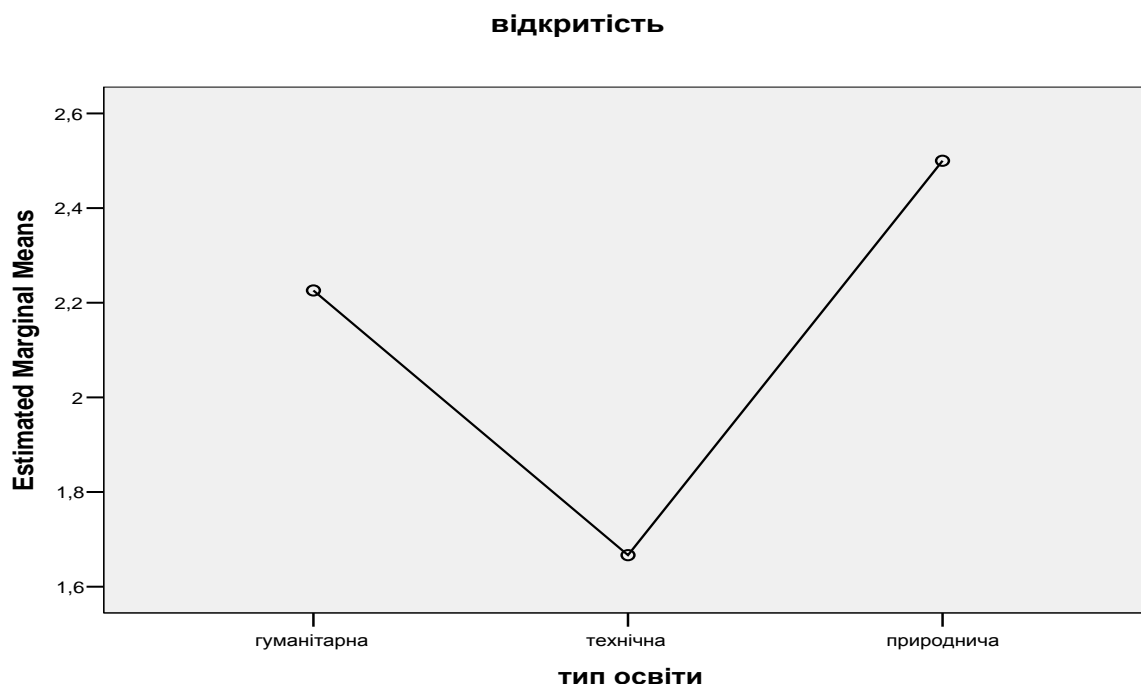


Рис. 3. Взаємозв'язок між типом освіти та рівнями відкритості персоналу освітніх організацій

Слід констатувати, що не виявлено впливу таких чинників, як кількість працівників в організації, форма власності організації, рівень освіти, посада, стаж на посаді, вік та стать респондентів на рівень їх відкритості.

Результати дослідження свідчать про недостатній рівень розвитку відкритості освітян, насамперед в організаціях із кризовим та проблемним рівнями розвитку, і про доцільність розробки спеціальних заходів, спрямованих на розвиток відкритості персоналу як соціально-психологічного чинника організаційного розвитку освітніх організацій.

ВИСНОВКИ

1. Відкритість персоналу освітніх організацій переважно відповідає середньому рівню розвитку.
2. Персонал освітніх організацій, які характеризуються конструктивним рівнем розвитку, демонструє найвищий рівень відкритості

порівняно з персоналом організацій, які знаходяться на кризовому та проблемному рівнях розвитку.

3. Констатовано вплив організаційно-професійних чинників, зокрема, стажу трудової діяльності та типу освіти, на рівень відкритості освітян.

4. Результати дослідження свідчать про доцільність розробки спеціальних заходів, спрямованих на розвиток відкритості персоналу як складової організаційного розвитку, насамперед в організаціях з кризовим та проблемним рівнями розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Басимов М.М. «Открытость к переменам» в рефлексивных представлениях молодежи России, Индии и США / М.М. Басимов, А.Б. Хромов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://discourse-pm.ur.ru/conferenc.php>
2. Геберт Д. Организационная психология. Человек и организация / Д. Геберт, Л. Фон Розенштиль ; пер. с нем. – Х. : Гуманитарный центр ; Изд-во О.А. Шипилова, 2006. – 624 с.
3. Занковский А.Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А.Н. Занковский. – [2-е изд.]. – М. : Флинта ; МПСИ, 2002. – 648 с.
4. 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, част. 21–22. – С. 3–7.
5. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009, част. 24. – С. 196–208.

6. Карамушка Л.М. Основні види організаційного розвитку освітніх організацій / Л.М. Карамушка // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менеджменту освіти НАПН України / [редкол. : О.А. Ануфрієва та ін.]. – Вип. 1 (14). – Ч. 2 : Психологія / [гол. ред. В.В. Олійник]. – К., 2010. – С. 174–182.
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. : 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. Лебедева Н.М. Ценности и отношение к инновациям: межкультурные различия / Н.М. Лебедева // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30. – № 6. – С. 81–92.
9. <http://www.anypsy.ru/glossary/otkrytost-opytu>
10. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений / Дж. Стюарт. – СПб. : Питер, 2001. – 256 с.
11. Філь О.А. Теоретичний аналіз конкурентоздатності організацій в умовах організаційного розвитку / О.А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : 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. 40–45.
12. Шнейдер Л.Б. Социально-психологические особенности национального менталитета : учеб. пособие / Л.Б. Шнейдер, С.В. Вальцев. – М. : Изд-во Московского социально-психологического ин-та ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2009. – 208 с.
13. Kreitner, R. Organizational behaviour / R. Kreitner, A. Kiniski. – Irvin, McGraw-Hill. – New York, 2001. – 774 p.
14. Noe, R.A. Human resource management: gaining a competitive advantage / R.A. Noe et al. – The McGraw-Hill Companies, Inc., 2000. – 637 p.

**PERSONNEL'S OPENNESS AS A SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTOR
OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL
ORGANIZATIONS**

K.V. Tereshchenko

The article deals with the levels of openness of educational organizations' staff. The author analyzes the correlations between the levels of staff's openness and levels of educational organizations' development as well as the effects of organizational-professional and socio-demographic factors on the levels of staff's openness.

Keywords: openness, organizational development, levels of organizational development.