

Аналіз індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу

О.І. Мельніченко
здобувач кафедри психології,
Київський національний торговельно-економічний університет

У статті представлено результати факторного аналізу індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками. У процесі дослідження згруповано змінні вихідного масиву та визначено назви кожного з п'яти факторів. Проаналізовано змістове наповнення кожного фактора. Проведений факторний аналіз показав місце, роль та вагу кожної з індивідуально-психологічних якостей у структурі психологічної основи, що забезпечує позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу.

Ключові слова: фактор, психологічні якості, нововведення, прийняття.

В статье представлены результаты факторного анализа индивидуально-психологических качеств, обеспечивающих положительное принятие нововведений научно-педагогическими работниками. В процессе исследования сгруппированы переменные исходного массива и определены названия каждого из факторов. Проанализировано содержательное наполнение каждого фактора. Проведенный факторный анализ показал место, роль и вес каждого из индивидуально-психологических качеств в структуре психологической основы, что обеспечивает положительное принятие нововведений научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения.

Ключевые слова: фактор, психологические качества, нововведения, принятие.

The article presents the results of the factor analysis. To study individual psychological qualities, providing a positive acceptance of innovation scientific and pedagogical staff, conducted a factor analysis. The study grouped the output array variable name and identified each of the five factors. Analyzed the substance of each factor. Conducted a factor analysis revealed place, role and weight of each individual psychological qualities of psychological structure basis, providing a positive acceptance of innovation scientific and pedagogical staff of higher education.

Keywords: factor, psychological quality, innovation, adoption.

Постановка проблеми

Актуальність дослідження індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу полягає в тому, щоб допомогти працівникам закладу в до-

сягненні поставлених стратегічних і поточних завдань, де головними факторами є прогнозування соціальних перспектив розвитку освітнього закладу: забезпечення сприятливого психологічного клімату, стимулювання творчості та ініціативи, зацікавлення працівників організації.

Для визначення місця, ролі й ваги кожної з індивідуально-психологічних якостей у структурі психологічних характеристик, що забезпечують позитивне прийняття нововведень, нами було проведено факторний аналіз.

Під час його виконання розв'язуються такі завдання: оцінювання придатності вихідних даних для проведення факторного аналізу; виявлення кореляційних взаємозв'язків між змінними вихідного масиву; визначення оптимального числа факторів (компонентів факторної моделі), тобто груп, на які може бути розподілений існуючий масив змінних; розподілення існуючого масиву змінних на групи на підставі значень коефіцієнтів кореляції; інтерпретування результатів, тобто проведення підбору назв створеним змінним (факторам); оцінюється вплив факторів на незалежні ознаки.

Отже, аналіз індивідуально-психологічних якостей та їх змістових характеристик дає змогу визначити рівень їхнього розвитку у обстежуваних, сформулювати та розробити психологічну програму їх формування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Опрацювання наукової літератури показало, що окремим проблемам прийняття нововведень в установах, підприємствах і організаціях, а також особливостям проведення факторного та математичного аналізу в психології приділялася певна увага з боку практичних психологів.

У працях В. Руденко, Н. Руденко [1], Є. Сидоренка [2], Г. Суходольського [3] розглядаються основні методи обробки даних, включаючи непараметричні та параметричні критерії оцінки відмінностей, кореляційний, дисперсійний, факторний, регресійний аналізи.

Детально проаналізовано психологічні чинники та фактори, які впливають на ефективність забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій О. Креденцер [4, 5], К. Пенцак [5], Л. Карамушка [5, 6], М.В. Москальов [6].

У доступній для психологів формі

В. Климчук [7] викладає основи факторного аналізу.

У монографії М.С. Корольчука, В.М. Корольчук, А.І. Кулаженко [8], праці В. Крайнюк [9] представлено емпіричні результати та викладено нові підходи до розв'язання наукового завдання за результатами факторного аналізу.

Не вирішені раніше частин загальної проблеми

Аналіз наукових праць показує, що до цього часу індивідуально-психологічні якості, що впливають на свідомість науково-педагогічних працівників (знижують опір до введення змін або готують їх до прийняття нововведень у ВНЗ) не були предметом спеціального вивчення та узагальнення, що й зумовило напрям проведеного наукового дослідження.

Формулювання цілей статті

Мета статті – здійснити факторний аналіз і визначити місце, роль і вагу кожної з індивідуально-психологічних якостей у структурі психологічної основи, що забезпечує позитивне прийняття нововведень.

Завдання – з'ясувати особливості та зміст кожного з визначення факторів, які об'єднують індивідуально-психологічні якості, що забезпечують позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ.

Виклад основного матеріалу дослідження

Факторний аналіз проведено з метою розуміння ступеня спорідненості отриманих 73 показників за дев'ятьма методиками, що спрямовані на дослідження психологічних особливостей професійної діяльності науково-педагогічних працівників, визначення психологічних чинників прийняття нововведень у типологічних, мотиваційних, комунікативних, поведінкових характеристиках особистості, визначення факторної структури індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу.

Факторна модель нашого досліджен-

ня складається з п'яти факторів, зберігає лише 43,65% вихідної інформації. Втрата інформації в обсязі 56,35 з урахуванням скорочення факторів у 14,6 раза (73 до 5) є незначною, а застосування побудованої факторної моделі вважатиметься доцільною [2; 3; 10].

Наступним кроком факторного аналізу була інтерпретація результатів, тобто визначення назви кожної групи факторів. Назва фактора підбиралася, виходячи з логіки і назв змінних, об'єднаних відповідним фактором.

За результатами факторного аналізу виокремлено 5 груп факторів: індивідуально-психологічний, соціальний, фактор спрямованості, фактор взаємодії, темпераментальний.

До фактора 1 («індивідуально-психологічного») увійшли в порядку зменшення факторної ваги 17 істотно значущих змінних, з них – «емоційна лабільність» (0,793), «депресивність» (0,792), «емоційне виснаження» (0,766), «драгівливість» (0,751), «спонтанна агресивність» (0,743), «деперсоналізація» (0,695), «невротичність» (0,676), «емоційне збудження» (0,659), «приємне проведення часу, відпочинок» (0,639), «тривожність» (0,628), «відвертість» (0,526), «гедоністична спрямованість» (0,504), «високе матеріальне благополуччя» (0,470), «відвертість» (0,459), «агравация» (0,452), «орієнтація на егоїзм» (0,433), «миролюбство» (-0,405). Індивідуально-психологічний фактор характерний тим, що компоненти, які він охопив, свідчать про внутрішньоособистісні властивості особистості, а саме: професійне вигорання науково-педагогічних працівників, показниками якого є емоційне виснаження, драгівливість, депресивність, спонтанна агресивність, тривожність тощо. Такі характеристики у науково-педагогічних працівників заважають їм успішно здійснювати педагогічну діяльність. Розвиток професійного вигорання, в першу чергу, зумовлений уявленнями викладачів про високу складність і напруженість своєї професійної діяльності, її матеріальною оцінкою, високим розумовим навантаженням, напруженим робочим

графіком, переобтяженням документами, надто широким колом спілкування тощо. Таким чином, нововведення оцінюються персоналом достатньо негативно.

Однак респонденти у своїй діяльності керуються орієнтацією на процес, що може сприяти позитивному прийняттю нововведень.

Отже, 17 показників, що сформували фактор 1 (індивідуально-психологічний), свідчать про суттєву роль індивідуально-психологічної характеристики науково-педагогічних працівників у структурі прийняття нововведень.

До фактора 2 («соціального») увійшли 12 істотно значущих змінних: «напруженість» (0,725), «особисті досягнення» (0,710), «робота» (0,702), «самоконтроль» (0,661), «підтримка» (0,651), «негативні емоції» (0,640), «здоров'я» (0,607), «спілкування з близькими людьми» (0,540), «врівноваженість» (0,520), «активність» (0,494), «високий соціальний статус» (0,455), «редукція особистих досягнень» (0,428). Ці показники дають нам зрозуміти, що науково-педагогічні працівники турбуються про свій соціальний статус, тому витрачають достатню кількість сил, про що свідчить показник «напруженість», і активно й оптимістично налаштовані на спілкування, діяльність тощо; прагнуть досягти високого рівня в роботі (високий показник шкали «особисті досягнення»). З цієї метою вони контролюють себе, тримають рівновагу. Такі дані спрямовані на позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками, але ж такому однозначному висновку протирічають показники «негативні емоції», «брехня».

Таким чином, 12 показників, що сформували фактор 2, характеризують науково-педагогічних працівників як соціально налаштованих.

До фактора 3 («спрямованості») увійшло 11 істотно значущих змінних: «альтруїстична спрямованість» (0,692), «орієнтація на альтруїзм» (0,673), «милосердя до інших» (0,639), «естетична спрямованість» (0,594), «сенситивність» (0,564), «визнання іншими» (0,539), «комунікативна спрямованість» (0,536), «орієнтація на гроші»

(-0,532), «коханья» (0,509), «лабільність» (0,459), «гностична спрямованість» (0,420). Цей фактор відображає спрямованість науково-педагогічних працівників на свою професійну діяльність, що відображається в показниках «орієнтація на працю», «визнання іншими», «альтруїстична спрямованість» тощо. Інші змінні, наприклад, «комунікативна спрямованість», «естетична спрямованість», «милосердя до інших», «романтична спрямованість» тощо дають нам змогу зробити висновок про респондентів як толерантних, комунікабельних, щирих і відвертих особистостей, які прагнуть насолоджуватися прекрасним і несуть студентам позитив. Потребує уваги значення показника «лабільність», адже нестійкість і змінність у характері, поведінці, діяльності науково-педагогічних працівників – не досить позитивний чинник.

До складу 4 фактора («взаємодії») ввійшло 14 істотно значущих змінних: «ригідність» (0,663), «орієнтація на свободу» (0,636), «глорична спрямованість» (0,597), «пізнання світу» (0,591), «реактивна агресивність» (0,581), «агресивність» (0,574), «орієнтація на результат» (0,543), «уникнення» (-0,531), «пугнічна спрямованість» (0,499), «спонтанність» (0,497), «агресія» (0,473), «загальний показник» (0,441), «температура реакцій» (0,430), «орієнтація на владу» (0,421). Такі змінні фактора «взаємодії» дають право стверджувати, що науково-педагогічні працівники часто проявляють агресію, дещо рідше – уникнення під час спілкування з колегами та студентами. Показник «ригідність» чітко нам підкреслює те, що науково-педагогічні працівники не готові до змін, нових ситуацій, вимог, а відтак – можуть проявляти агресію, іноді – реактивну. Така змінна, як «глорична спрямованість» характеризує респондентів як емоційних. У них чітко простежується орієнтація на свободу, владу. Позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками теж можливе, про що дають змогу стверджувати такі змінні, як «орієнтація на результат», «пізнання світу», середній рівень змінної «загальний показник (прийняття нововведень)».

Фактор 5 («темпераментальний») включив у себе 9 показників шкал: «інтроверсія» (-0,765), «екстраверсія» (0,756), «комунікабельність» (0,744), «екстраверсія» (0,718), «сором'язливість» (-0,664), «ригідність» (-0,634), «екстраверсія-інтроверсія» (0,615), «соціальна активність» (0,532), «маскулінізм-фемінізм» (0,476). Такий рівень ваги показників характеризують науково-педагогічних працівників як комунікабельних, соціально активних працівників. Показники «екстраверсія», «інтроверсія» свідчать про двосторонню орієнтованість науково-педагогічних працівників на оточуючих, зовнішній світ та «на себе».

Висновки

За результатами обстеження науково-педагогічних працівників за дев'ятьма методиками дослідження з використанням 73 змінних зроблено факторний аналіз. Узагальнюючи отримані змістовні характеристики, виокремлені за результатами факторного аналізу, встановлено, що індивідуально-психологічні якості, які забезпечують позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу, відносяться до п'яти факторів: F1 – індивідуально-психологічного, F2 – соціального, F3 – фактора спрямованості, F4 – фактора взаємодії, F5 – темпераментального.

Кожен показник окремо взятого фактора поведінки науково-педагогічних працівників представлений у базі даних як самостійна змінна. Це означає, що кожен респондент під час прийняття нововведень керується не якимось одним із п'яти мотивів поведінки, а всіма відразу. Відмінності між респондентами є лише в тому, що зазначені мотиви поведінки важливі для кожного різною мірою.

Проведений факторний аналіз показав місце, роль і вагу кожної з індивідуально-психологічних якостей у структурі психологічної основи, що забезпечує позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу.

Література

1. Руденко В. М. Математичні методи в психології : Підручник / В. М. Руденко, Н. М. Руденко. – К. : Академвидав, 2012. – 384 с.
2. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Сидоренко Е. В. – СПб. : Речь, 2007. – 350 с.
3. Суходольський Г. В. Математичні методи в психології : Навчальний посібник / Г. В. Суходольський. – М. : Гуманітарний центр, 2008. – 284 с.
4. Креденцер О. В. Підприємницька поведінка персоналу як чинник ефективного введення змін в освітніх організаціях / О. В. Креденцер // Соціально-психологічні чинники взаємодії суспільства та освіти: матеріали методологічного семінару НАПН України 17 листопада 2010 р. : [зб. матеріалів] / за ред. акад. С. Д. Максименка. – К. : Вид-во «Інтерпрес ЛТД», 2010. – С. 357-366.
5. Карамушка Л. М. Конкурентоздатність освітньої організації в контексті розвитку організаційної культури : дизайн емпіричного дослідження / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. А. Пенцак : Організаційна та економічна психологія в Україні : сучасні проблеми та перспективи розвитку : матеріали Х Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – С. 20-22.
6. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – Київ-Львів «Сполом» 2011. – 216 с.
7. Климчук В. О. Факторний аналіз : використання у психологічних дослідженнях // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – № 8. – С. 43-48.
8. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів : монографія / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, А. І. Кулаженко та ін. ; за ред. М. С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 275 с.
9. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія / В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2007. – 431 с.
10. Математичні методи в психології та продуктивність їх застосування. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://psychlib.com.ua/matematichni-metodi-v-psihologi-ta-produktivnist-h-zastosuvannya.htm> (статтю опубліковано 23.11.2013).