

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ШКІЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті розглянуто психологічні основи життєдіяльності сучасної шкільної організації. Вказано на те, що ця проблема безпосередньо пов'язана з проблемою задоволеності працею педагога.

**Ключові слова:** психологічні основи, життєдіяльність шкільної організації, педагогічна діяльність, задоволеність працею.

### I. Вступ

Розвиток шкільної організації в сучасних умовах вимагає надання кваліфікованої допомоги для подальшого підвищення продуктивної та ефективної її діяльності. Тому останнім часом науковцями приділяється багато уваги вирішенню саме цієї актуальної проблеми.

Ефективність шкільної організації можна визначити за групою критеріїв, які складаються з двох блоків: 1-й блок охоплює об'єктивні (економічні) показники, 2-й блок містить у собі суб'єктивні (психологічні, фізіологічні, соціально-психологічні) показники. До суб'єктивних критеріїв належать: активність (трудова, духовна, суспільна) учасників освітньої діяльності; стабільність організації; задоволеність працею; спрацьованість персоналу організації тощо. Аналіз актуальних досліджень і наукових публікацій вказує на те, що окреслена проблема досить глибоко вивчається як зарубіжними, так і вітчизняними вченими: О.Г. Здравомислов [12], Л.М. Карамушка [5], Н.Ф. Наумова [7], Р.С. Немо [8], Л.Е. Орбан-Лембрик [9], В.П. Рожин, О.Л. Свенцицький [11], М.О. Слюсарянський [7], О.А. Чебатарьова [5], В.А. Ядов [12] та ін.

### II. Постановка завдання

Мета статті – розглянути психологічні основи життєдіяльності сучасної шкільної організації.

### III. Результати

Одним із критеріїв ефективної діяльності шкільної організації є задоволеність працею всіх учасників навчально-виховного процесу. Єдиної думки щодо визначення поняття задоволеності працею вченим так і не вдалось дійти. Вважається, що це поняття можна використати як показник ставлення працівника до праці; воно також може стосуватися потреб працівника, його домагань. Задоволеність можна розглядати і як стан, і як мотив. Найбільш відомі дослідження здійснені такими дослідниками, як: О.Г. Здравомислов, Н.А. Калмакан, А.А. Кисель, Т.А. Кітвель, І.М. Попова, Г.І. Хорошев, В.А. Ядов. Автори монографії "Людина і її праця" відзначають, що задоволеність працею можна визначити як відно-

шення особистості, оцінку, установку, стан, мотив. Вони також наголошують на тому, що скорочення кількості незадоволених роботою головним чином залежить від підвищення змісту праці, тоді як збільшення кількості задоволених нею пов'язане, перш за все, з можливостями підвищення реальних заробітків [12].

Особливу увагу у висвітленні проблеми задоволеності працею Н.Ф. Наумова та М.О. Слюсарянський [7] приділяють структурі особистості у праці. Структура особистості розглядається авторами не просто як об'єкт впливу зовнішніх умов, а і як суб'єкт, сукупність внутрішніх умов. Об'єктивні характеристики праці є не стимулами, що породжують певне ставлення до праці, а певною зовнішньою силою, котра виявляє певну внутрішню позицію особистості щодо трудової діяльності загалом та стосовно конкретної діяльності зокрема. Автори виокремили деякі характеристики особистості, які поділили на три групи: характеристики, безпосередньо пов'язані з психологічною структурою особистості – самооцінка, цінності, головна мотивуюча потреба; характеристики минулої життєвої ситуації – соціальний стан батьків та психологічна характеристика дитинства; характеристики актуальної життєвої ситуації особистості – сімейний стан, житлові умови тощо.

Для розуміння механізму задоволеності працею, як підкреслює Р.С. Немо [8], корисним є аналіз тих обставин минулої й актуальної життєвої ситуації, які формують уміння особистості адаптуватись, а також рівень та направленість її прагнень і тим самим міру цієї задоволеності.

Існує багато теорій мотивації діяльності працівників в організації та задоволеності їх працею. Велику групу мотиваційної теорії становлять теорії потреб. Так, американський психолог А. Маслоу запропонував таку ієрархію людських потреб. На його думку, у людини від народження з'являються і супроводжують її протягом усього життя такі потреби: фізіологічні потреби, потреба в безпеці, потреби в любові й належності, потреби в повазі, визнанні й оцінці, потреба в самоактуалізації (потреба реалізації свого потенціалу, здібностей, яку особистість може реалізувати на робочому місці).

К. Алдерфер підкреслював відсутність ієрархічної структури потреб, проте зазначав, що задоволення потреб нижчого рівня має вплив на бажання вищого рівня і навпаки. Двофакторну теорію задоволеності роботою висунув Ф. Херцберг. На його думку, одні фактори впливають тільки на незадоволеність, а інші тільки на задоволеність. За цією концепцією, існують потреби "унікання" (болю, незручностей, психологічних переживань, пов'язаних з некомфортабельністю умов праці тощо). Згідно із Ф. Херцбергом, це фактори "гігієни", які безпосередньо не стосуються мотивації праці. Крім того, існують так звані мотиваційні потреби або справжні мотиватори трудової активності – прагнення до самореалізації, яке повністю залежить від значущості трудової діяльності чи від змісту праці. Перші зі згаданих потреб можуть зумовлювати незадоволеність людини під час роботи, другі як справжні мотиватори – забезпечувати стан задоволення працею. Причини незадоволеності – так звані "гігієнічні" умови (виплати за працю, особливості керівництва, політика компанії, фізичні умови праці, відносини зі співробітниками, робоча стабільність). Причини задоволеності – мотиваційні умови (можливість професійного зростання, кар'єра, визнання, особисті досягнення). Суть теорії полягає в тому, що досягти задоволення можна тільки шляхом покращення мотиваційних умов [10]. Теорія Ф. Херцберга спонукала керівників багатьох компаній, організацій і фірм переглянути організацію праці з погляду її значення для людини та підвищення продуктивності праці.

Неабияку роль для визначення задоволеності працею відіграє теорія очікування В. Врума, яка ґрунтується на таких припущеннях щодо поведінки індивідів в організації: різні потреби індивідів визначають і різну оцінку результатів праці; працівники свідомо обирають певну стратегію дій; вибір здійснюється з огляду на очікувану вірогідність перетворення дії у бажаний результат. Ця концепція, як вказує Л.Е. Орбан-Лембрик [9], визначає мотивацію трьох основних елементів: витрати праці – результати (очікування індивіда стосовно того, що його зусилля виявляться у певному рівні виконання робочого завдання, котре визначається усвідомленням індивідом власної ролі в організації, можливостями навчання, забезпеченням необхідної підтримки та іншими чинниками, а також ступенем впевненості індивіда у власних здібностях); результати – винагорода (очікування індивіда того, що виконання роботи приведе до певного результату, який визначається такими чинниками: ступінь впевненості індивіда в тому, що досягнення поставленої мети забезпечить достойну винагороду – систему оцінювання праці, обсяг і якість винагорода); винагорода – валентність (під

валентністю розуміється ступінь задоволення результатом виконання робочого завдання – співробітники організації індивідуально оцінюють цінність різних видів винагороди: керівник, який цінує досягнення, буде високо валентним до результатів виконання завдання, а керівник, що високо поважає стійкі відносини у групі або рівень життя в регіоні, де він працює, буде менш валентним до результатів виконання завдання).

Дж. Хекмен і Дж. Олдхем висунули припущення про те, що досягнення високої мотивації до виконання завдання пов'язане з наявністю певних психологічних станів: усвідомлення сенсу роботи, відчуття відповідальності за якість праці та кількісні показники, наявність зворотного зв'язку.

Отже, слід виокремити такі групи факторів, які чинять вплив на ступінь задоволеності працею учасників освітньої організації: усвідомлення необхідності приносити користь суспільству; отримання певних вигод; задоволення потреб в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації.

Особливе і невід'ємне значення у визначенні задоволеності працею в шкільній організації відіграють ціннісні орієнтації учасників навчально-виховного процесу щодо оптимізації відносин "людина – організація". З погляду сучасних соціально-психологічних досліджень ціннісні орієнтації прийнято розглядати як досить стабільне системне формування особистості на підставі опанування соціальним досвідом, яке виявляється в меті, інтересах, переконаннях і діяльності. Ціннісні орієнтації сприяють становленню особистості, формуванню її життєвої позиції, самоствердженню, реалізації її обдарувань і набуттю індивідуального досвіду.

Саме на підставі індивідуального досвіду, що виявляється адекватним чи неадекватним умовам соціального середовища, ціннісні орієнтації або набувають особистісний зміст, або витісняються як такі, що не забезпечили успішне функціонування особистості в соціумі.

Ціннісно орієнтована спільність особи та шкільної організації – це не просто ступінь прийняття членами шкільного колективу цілей і засобів їх досягнення в організації, збіг думок, оцінок і позицій щодо різних моментів, спільної освітньої діяльності, це, перш за все, ціннісний еталон планованої діяльності, який коригує і скеровує відносини в цій організації в необхідне русло і допомагає збереженню її як соціальної системи.

Особливістю психологічного підходу до вивчення ціннісної проблематики є те, що цінності розглядаються крізь призму особистісного ставлення суб'єкта до довкілля й особливостей орієнтації в ній. Це явище не стільки індивідуально-психічне (наприклад, як поняття "установка"), скільки соціальне.

Саме тому за його понятійну основу взято поняття "орієнтація", яке виступає як достатньо стійке ставлення суб'єкта до об'єкта. Відмітною рисою ціннісної орієнтації є факт формування її в ході свідомого вибору суб'єктом життєво значущих для нього об'єктів. Інакше кажучи, система ціннісних орієнтацій – це результат переломлення особистістю систем цінностей, вироблених суспільством, її формування відбувається шляхом залучення й присутування індивіда до системи цінностей і норм соціального середовища. Специфіку ціннісних орієнтацій визначають цінності, які виявляють галузь орієнтації особистості, і, відповідно, можуть регулювати її поведінку.

За визначенням Д.О. Леонтьєва [6, с. 37], у вітчизняній психології сформульовано уявлення про три форми існування цінностей, що переходить одна в іншу: суспільні ідеали – вироблені суспільною свідомістю і наявні в ній суспільні уявлення про досконалість у різних сферах суспільного життя; наочне втілення цих ідеалів у діяннях або виробках конкретних людей; мотиваційні структури особистості ("моделі належного"), що спонукають її до наочного втілення у своїй поведінці та діяльності суспільних ідеалів.

Спрощено перехід однієї форми в іншу, як вказує Д.О. Леонтьєв [6, с. 37], можна уявити так: "Суспільні ідеали засвоюються особою, і як "модель належного" підіймають її активність, у процесі якої відбувається наочне втілення цих моделей; наочно втілені цінності, у свою чергу, стають основою для формування суспільних ідеалів".

Таким чином, побудову відносин у шкільній організації можна умовно поділити на два етапи. Перший включає диференційні процеси, що відбуваються в організації, які приводять до оформлення її соціальної системи і системотворювальних відносин. У вітчизняній науці це питання розглянуто в працях В.Г. Афанасьєва [1], А.І. Донцова [2; 3], В.П. Казмиренко [4], Д.О. Леонтьєва [6], П.Н. Шихарева [13] та ін. На другому етапі, з моменту виникнення соціальна система повинна усвідомлювати своє призначення та ті сфери активності, у яких вона може себе реалізувати. Перш за все, це стосується системи організаційних цінностей, які формують ідеальні порівняння, що забезпечують регуляцію групового життя.

Ідеальні образи не тільки створюють те підґрунтя, на якому базуються вже конкретні відносини всередині шкільної організації, їхньою неодмінною умовою є відчуття спільності, тобто відчуття того, що є хтось як "Я". Утримуючи в собі ціннісні характеристики, ідеальні образи чи "моделі належного" становлять загальні норми, у межах яких регулюються групові відносини.

Отже, сукупність цінностей існує як структурно-атрибутивний погляд на світ і

життєво важлива для збереження досвіду шкільної соціальної системи. Нагромаджуючи досвід соціальних змін, шкільна організація диференціює ставлення до предметів і явищ залежно від того, сприяють вони чи порушують її розвиток. У зв'язку із цим невід'ємною стороною психологічних відносин стає ціннісний аспект сприймання реальності. Суспільні ідеали, фіксуючись у явищах і речах, набувають здатності передаватись у часі та засвоюватись усіма учасниками навчально-виховного процесу. Саме через атрибут, який можна піддати ціннісному вимірюванню, фіксується й нагромаджується життєво важливий досвід виявів соціальних властивостей, котрий приводить не тільки до вироблення найбільш адекватної системи відносин у групі, а й до збереження їх згідно з потребами шкільного колективу.

Суспільні ідеали, реалізуючись у символічному змісті образів і форм, а через них і в цінностях шкільної організації, починають керувати людською поведінкою. Як вказує П.Н. Шихарев [13], "за своєю формою ідеал – це образ, у якому в персоніфікованій формі "записуються" соціальні відносини". Традиції, історична ідеалізація життя шкільної організації, елементи корпоративної культури, етичний кодекс, що відбиває групові норми – все це не що інше як комплекс ідей, основа для формування моделі належного, призначені для підтримання бажаної структури соціально-психологічних відносин. Але "моделі належного", як відбиття цінностей системи, самі по собі не забезпечують ефективність відносин особи і соціальної групи. Характер відносин у середині шкільної організації пов'язаний зі ступенем змінювання її як соціальної системи і орієнтований на збереження її цілісності та розвитку. Мова йде про емоційний компонент взаємовідносин. Він відображає цінність соціальної групи, учасниці взаємодії, з погляду її внеску в існування системи. Емоційний компонент безпосередньо впливає на характер відносин у соціальній системі і реалізується через практичне включення особистості в колективну діяльність, спрямовану на реалізацію відповідних цінностей. Справа в тому, що адекватне ставлення особи до соціальної групи в цілому формується завдяки реальним образам інших груп. Без цього правильні соціальні орієнтири для вибору ефективної стратегії адаптації соціальній системі втрачаться. Емоційний компонент соціально-психологічних відносин реалізується за умов взаємодії ідеальних образів, при цьому ж формується і процес групового оцінювання. Інакше кажучи, соціальна група вирішує, який внесок повинен зробити кожен у групову активність і формує нормативні сподівання.

На наш погляд, адаптація може бути визначена як певна фаза підготовки. Оцінна активність групи, породжуючи емоційний

компонент, впливає на побудову відносин у шкільній організації. Усе це знаходить своє вираження у двох аспектах. Перший аспект спричинений пошуками "моделі належного" (абсолютної цінності), яка, як мовилось раніше, сприяє самозбереженню соціальної системи. Включаючи в себе процес адаптації, цей аспект підтверджує виправдане існування соціальної системи. Другий аспект, орієнтований на розвиток шкільної організації, пов'язаний з пошуками відносної цінності і виявляється у процесі визначення рівня виконання соціальною групою ціннісних призначень системи. Обидва ціннісних аспекти реалізуються через активність особи і залучення її до діяльності шкільної організації.

Можливість залучення учасників навчально-виховного процесу до організаційної діяльності, отже, і засвоєння цінностей залежить від успішності процесу адаптації. Кожен із випадків приймання чи неприймання цінностей шкільної організації має свої помітні наслідки для взаємодії особи в цій організації. Річ у тім, що сприйняття й оцінювання особою свого досвіду, а також процес адаптації має індивідуальний характер. На наш погляд, адаптація може бути визначена як певна фаза підготовки особи, необхідна для залучення в систему організаційних відносин як розгортання усіх форм активності.

Приймання особою шкільних організаційних цінностей і їхня наступна трансформація відбувається через процес ідентифікації. Ідентифікація або, як вказує Д.О. Леонтьев [6, с. 38], "соціальна ідентичність" особи з тією чи іншою соціальною групою виявляється як асиміляція нею колективного досвіду, концентрованим відбиттям якого є групові цінності. Для особи усвідомлення належності до соціальної групи здійснюється, перш за все, через приймання психологічних характеристик, таких як групові норми, групові цінності, групові цілі, тобто усвідомлення факту деякої спільності з іншими членами шкільної організації, що і дає їй змогу ототожнюватися з нею. Особа "знімає" свої психологічні захисні механізми тільки перед цінностями тієї групи, членом якої себе відчуває. Ототожнюючись з організацією, вона бере на себе функцію представництва в системі тих соціальних цінностей, які уособлює шкільна організація. І головне в цій ідентифікації не місце, яке особа посідає в будові самої організації, а те, що вона активно реалізується у соціальній діяльності через факт належності до неї. Початком моментів ідентифікації стає активізація процесів деперсоналізації особи, тобто пом'якшення індивідуальних реакцій членів колективу й актуалізація рис, пов'язаних із груповою ідентифікацією. В основі процесу деперсоналізації міститься механізм конформності. Згідно з традиційними поглядами, детермінантами

комфортності є потреба в соціальному схваленні та прийнятті думок інших як засобу досягнення відповідності особистих оцінок з об'єктивними характеристиками довілля.

Таким чином, необхідно підкреслити, що невідповідність ціннісних орієнтацій особи ціннісним орієнтаціям групи членства може вирішуватись двома шляхами. По-перше, збільшенням конформності, тобто, згодою з оцінками, думками, нормами поведінки тієї шкільної соціальної групи, з якою особа себе ототожнює. По-друге, визнання своєї належності до іншої категорії. Інакше кажучи, цінності "чужої", у провідному аспекті, групи перетворюються в антицінності та відторгаються.

Отже, можна зробити висновок, що конформність, будучи специфічним груповим феноменом, коригує індивідуальні ціннісні орієнтації, приводячи до підвищення організаційної цілісності, а отже й ефективності групи як суб'єкта соціального діяння.

#### **IV. Висновки**

Отже, значну роль у визначенні задоволеності працею в шкільній організації відіграють зміст і обсяг роботи, стан робочого місця та його оточення, можливі компенсації, співробітники та керівництво, можливість особистісного й професійного зростання. Задоволеність працею зростає зі встановленням зворотних зв'язків з керівництвом та наданням учасникам освітньої діяльності самостійності, що, у свою чергу, сприяє особистісному зростанню членів організації. Крім того, задоволення працею є результатом сприйняття своєї значущості в конкретній організації, що позитивно впливає на подальшу діяльність. Задоволеність працею членів шкільної організації є одним із критеріїв ефективності діяльності організації в цілому і потребує спеціального вивчення в умовах діяльності сучасних освітніх організацій. Особливе значення у визначенні задоволеності працею в шкільній організації відіграють ціннісні орієнтації учасників навчально-виховного процесу щодо оптимізації відносин "людина – організація". Система ціннісних орієнтацій – це результат переломлення в свідомості особи систем цінностей, вироблених суспільством. Специфіку ціннісних орієнтацій визначають цінності, які показують галузь орієнтації особи і регулюють її поведінку. Система організаційних цінностей, що формує ідеальні образи – "моделі належного" – існує як структурно-атрибутивний погляд на світ, життєво важливе збереження досвіду соціальної системи і задає загальні норми, у межах яких регулюються групові відносини. Сприйняття особою шкільних організаційних цінностей і їхня наступна трансформація відбувається через процес ідентифікації її з тією чи іншою соціальною групою, виступає як асиміляція нею колективного

досвіду, концентрованим виявленням якого є групові цінності.

Питання, поставлені нами, у жодному разі не можна вважати остаточно вирішеними. Багато з них ще чекають свого докладного висвітлення.

### Список використаної літератури

1. Афанасьев В.Г. Системность и общество / В.Г. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1999. – 326 с.
2. Донцов А.И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности / А.И. Донцов // Вопросы психологии. – 2001. – № 3. – С. 74–81.
3. Донцов А.И. О ценностных отношениях личности / А.И. Донцов // Вопросы психологии. – 2010. – № 4. – С. 54–58.
4. Казмиренко В.П. Будущее, ценностные ориентации и идеалы старшеклассников / В.П. Казмиренко, Е.И. Киричук, В.П. Лысенко // Проблемы социальной психологии. – К. : Лыбидь, 1992. – С. 63–68.
5. Карамушка Л.М. Соціально-психологічні аттитюди на робочому місці / Л.М. Карамушка, О.А. Чебатарьова // Актуальні проблеми психології. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2001. – Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – Ч. 1. – С. 147–150.
6. Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности / Д.А. Леонтьев // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. – 1996. – № 4. – С. 35–44.
7. Наумова Н.Ф. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности / Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсарянский // Социальные исследования. – 1990. – Вып. 3. – С. 145–160.
8. Немо Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива / Р.С. Немо / Научно-исслед. ин-т общей и пед. псих. – М. : Педагогика, 1984. – 200 с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : навчальний посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ, 2001. – С. 434–445.
10. Психология : учебник для экономических вузов / [под общ. ред. В.Н. Дружина]. – СПб. : Питер, 2000. – 672 с.
11. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями / А.Л. Свенцицкий. – СПб. : СПбГУ, 1999. – С. 40–54.
12. Человек и его работа / [под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова]. – М., 1997. – С. 122–151.
13. Шихарев П.Н. Проблемы исследования межгрупповых отношений / П.Н. Шихарев // Психологический журнал. – 1992. – Т. 13. – № 1. – С. 15–23.

Стаття надійшла до редакції 27.07.2012.

---

### Панов М.С. Психологические основы жизнедеятельности

*В статье рассматриваются психологические основы жизнедеятельности современной школьной организации. Также указывается на то, что эта проблема непосредственно связана с проблемой удовлетворенности работой педагога.*

**Ключевые слова:** социально-психологические особенности, деятельность школьной организации, педагогическая деятельность, удовлетворенность работой.

### Panov M. Psychological foundations of life

*The article examines the socio-psychological characteristics of modern school organization. It also indicates that the problem is directly related to the problem of teacher job satisfaction.*

**Key words:** social and psychological characteristics of school activities, activities of school organization, educational activities, job satisfaction.