

УДК 17.022.1:378.4

Н.С. Чернега
аспірантка кафедри психології,
Київський національний
торговельно-економічний університет

Аналіз результатів соціального компоненту в структурі іміджу закладів вищої освіти

У статті встановлено детермінанти соціального компоненту, які суттєво впливають на якість надання освітніх послуг та імідж фахівців і загалом закладу вищої освіти.

Доведено, що такими детермінантами соціального компоненту, які характерні для більшості досліджуваних, виявилися високі показники задоволеності роботою, особистими досягненнями, спілкуванням з близькими людьми, вираженням оптимізмом й самоконтролем. Водночас у НПП відмічено дефіцит оптимізму, незадоволеність особистими досягненнями, що негативно впливають на імідж закладу вищої освіти.

Ключові слова: результати, соціальний компонент, імідж, заклади вищої освіти.

Н.С. Чернега
аспірантка кафедри психології,
Київський національний
торгово-економічний університет

Анализ результатов социального компонента в структуре имиджа высших учебных заведений

В статье установлены детерминанты социального компонента, которые существенно влияют на качество предоставления образовательных услуг и имидж специалистов, а также в целом учреждения высшего образования.

Доказано, что такими детерминантами социального компонента, которые характерны для большинства испытуемых, оказались высокие показатели удовлетворенности работой, личными достижениями, общением с близкими людьми, выраженным оптимизмом и самоконтролем. В то же время в НПП отмечено дефицит оптимизма, неудовлетворенность личными достижениями, которые негативно влияют на имидж заведения высшего образования.

Ключевые слова: результаты, социальный компонент, имидж, учреждения высшего образования.

N.S. Chernega
Post-graduate student of the Department of Psychology
Kyiv National University of Trade and Economics

Analysis of the results of the social component in the structure of the image institutions of higher education

The article determines the determinants of the social component, which significantly affect the quality of providing educational services and the image of specialists, and, in general, institutions of higher education.

It is proved that such determinants of the social component, which are characteristic for most of the researchers, showed high indicators of satisfaction with work, personal achievements, communication with close people, expressed optimism and self-control. At the same time, the NPP noted a lack of optimism, dissatisfaction with personal achievements that negatively impacted the image of a higher education institution.

Key words: results, social component, image, institutions of higher education.

Постановка проблеми

Загальнонаукові й практичні завдання зумовлені тим, що соціальні детермінанти суттєво впливають на імідж закладу вищої освіти та якість надання освітніх послуг. Це пов'язано з реформуванням сфери освіти і досягнення європейських стандартів. За даними експертного опитування встановлено, що соціальна сфера у структурі іміджу відіграє особливу роль та потребує емпіричного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

З кожним роком увага до теми іміджу зростає, про що свідчить кількість публікацій, однак проблема дослідження іміджу закладів вищої освіти (ЗВО) залишається недостатньо вивченою. Серед перших вітчизняних досліджень у цій сфері слід назвати роботи Є. Гришуніної (формування іміджу організації), М. Корольчука, В. Корольчук, С. Миронця, В. Осьодла (формування іміджу військовослужбовців), В. Старик, О. Хлоня (формування ділового іміджу), Л. Даниленка (маркетингові дослідження іміджу), Т. Капустеринської, В. Стрельнікова (вивчення принципів, механізмів і технологій формування іміджу викладача) [3, 4, 10, 11, 16].

Разом з тим, вітчизняні дослідження останнього часу значно розширили наукове уявлення про принципи діагностики формування іміджу освітньої установи (Л. Карамушка) [5, 6].

Дослідження особливостей управління іміджем закладів вищої освіти (ЗВО) відображено в публікаціях українських науковців: В. Королько, Л. Карамушки, В. Кубка, А. Мазаракі, Д. Максименка, В. Маценка [6, 7, 11, 12, 13].

Отже, від загальних проблем дослідження, в яких започатковано вирішен-

ня даної проблеми, ми переходимо до з'ясування впливу саме соціального компоненту на загальну структуру іміджу закладів вищої освіти.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У структурі досліджень іміджу закладу вищої освіти не вирішеною раніше частиною загальної проблеми залишається вивчення особливостей соціального компоненту.

Формулювання цілей статті

Мета статті – здійснити аналіз емпіричних результатів дослідження соціального компоненту в структурі іміджу закладу вищої освіти.

Виклад основного матеріалу

Відомо, що структура компонентів іміджу розподілена на зовнішні та внутрішні. Останні включають індивідуально-психологічні, мотиваційні, професійні, емоційно-вольові та соціальні компоненти.

Нами проведено дослідження соціального компоненту осіб, які забезпечують організацію й надають освітні послуги у Київському національному торговельно-економічному університеті, а саме: представників адміністрації, деканатів, завідувачів кафедр і науково-педагогічних працівників (НПП). Особливості проявів соціального компоненту ми досліджували за допомогою опитувальника «Оцінка якості життя» за Н. Водоп'яною [15] та методикою «Діагностика міжособистісних відносин» за Т. Лірі [9].

За результатами аналізу, які отримано за показниками опитувальника «Оцінка якості життя», ми з'ясували ступінь загальної та індивідуальної задоволеності (незадоволеності) соціальними досягненнями в основних сферах життєдіяльності

й виявили такі, що викликають дискомфорт або незадоволення.

Встановлено, що найвищий рівень задоволеності у представників адміністрації спостерігається стосовно оптимізму $37,9 \pm 4,12$ б., роботи $37,7 \pm 4,31$ б. і особистих досягнень $37,2 \pm 2,12$ б. Наступними рівнями задоволеності у порядку її зниження, але на досить високому рівні зафіксовано спілкування з близькими людьми $35,8 \pm 2,12$ б. й наявне вираження самоконтролю $35,1 \pm 3,17$ б. За шкалою напруженості, її рівень зафіксовано у представників адміністрації у межах $33,2 \pm 3,17$ б. Задоволеність підтримкою визначено на рівні $31,7 \pm 3,19$ б. Найнижчий рівень задоволеності зафіксовано стосовно свого здоров'я $27,7 \pm 2,44$ б.

Отже, за результатами аналізу отриманих даних за опитувальником «Оцінка якості життя» у представників адміністрації встановлено, що за такими індивідуальними характеристиками, як оптимізм, задоволеність від роботи, особистих досягнень спілкування з близькими людьми, а також рівня самоконтролю, напруженості й підтримки показники досить високі. При цьому певний рівень дискомфорту викликають стан здоров'я й негативні емоції, хоча й ці показники знаходяться на високому рівні, але вони виявилися суттєво нижчими у порівнянні з іншими результатами. Найвищий рівень задоволеності порівняно з іншими обстежуваними спостерігається у представників адміністрації за шкалою оптимізму, задоволеності від роботи і особистих досягнень при $p < 0,05$.

Встановлено, що за інтегральною оцінкою індивідуального індексу якості життя $33,74 \pm 2,98$ б. представники адміністрації надали досить високу самооцінку. Доведено, що отримані показники виявилися характерними для осіб з високою працездатністю, які реалізуються і з оптимізмом прагнуть у майбутнє. Водночас у обстежуваних цієї категорії спостерігається дискомфорт стосовно сприйняття негативних емоцій та особистого здоров'я, хоча рівень оптимізму, самоконтролю, задоволеності від роботи, особисті досягнення, спілку-

вання з близькими людьми домінують і визначають рівень позитивного особистісного іміджу, що формує імідж ЗВО.

Щодо фахівців деканатів, то найбільш вираженими виявилися показники особистих досягнень $37,7 \pm 3,19$ б. і робота $35,9 \pm 4,35$ б. Наступними показниками в ієрархії задоволеності виявилися рівень самоконтролю $34,9 \pm 2,91$ б., оптимізму $30,9 \pm 3,19$ б. та рівень здоров'я $30,4 \pm 3,21$ б. Найнижчими щодо задоволеності у структурі самооцінки якості життя у представників деканатів зафіксовано такі показники, як: рівень напруженості $27,7 \pm 3,91$ б., підтримки $26,6 \pm 2,13$ б. й наявність негативних емоцій $25,9 \pm 2,17$ б.

Отже, встановлено, що на імідж представників деканатів впливають і сприяють якісному наданню освітніх послуг та формують позитивний імідж ЗВО такі індивідуальні показники самооцінки сфери життєдіяльності, як: особисті досягнення, задоволеність від роботи, спілкування з близькими людьми, оптимізм, рівень здоров'я. При цьому певний дискомфорт щодо рівня задоволеності вносить сприйняття негативних емоцій, рівень напруженості та бажаність більш ефективної підтримки.

Стосовно показників якості життя за самооцінкою завідувачів кафедр, то з'ясовано таке. Так, найбільше задоволення обстежувани зазначили від таких складових життєдіяльності, як: особисті досягнення $37,6 \pm 4,11$ б., спілкування з близькими людьми $36,7 \pm 4,12$ б., робота $35,4 \pm 4,25$ б., рівень самоконтролю $33,8 \pm 3,92$ б., оптимізму $30,4 \pm 1,29$ б. При цьому менший рівень задоволеності у завідувачів кафедр визначено за такими складовими якості життя, як: рівень підтримки $26,9 \pm 2,17$ б., здоров'я $26,4 \pm 3,17$ б., напруженості $25,0 \pm 3,01$ б. й поява негативних емоцій $23,7 \pm 2,18$ б.

Отже, за результатами аналізу самооцінки завідувачів кафедр якості життя встановлено, що позитивно на особистий імідж впливають такі його високі показники, як: особисті досягнення, спілкування з близькими людьми, робота, самоконтроль,

оптимізм. Певний дискомфорт виявляють такі характеристики якості життя, як: необхідність підтримки, високий рівень напруженості, проблеми здоров'я й наявність негативних емоцій.

Самооцінка якості життя у НПП має свої особливості, а саме у межах 30 б. і більше зафіксовано тільки 3 показники, а саме: спілкування з близькими людьми $37,4 \pm 4,16$., задоволеність роботою $33,1 \pm 4,216$., рівень самоконтролю $29,7 \pm 2,85$ б. При цьому, інші характеристики життєдіяльності НПП оцінили окремі положення якості життя на середньому рівні, але у межах 22-26 б. Так, у порядку зменшення показників самооцінки індивідуальної задоволеності за окремими сферами життєдіяльності представлено: особисті досягнення $26,9 \pm 3,96$ б., стан здоров'я $25,1 \pm 1,74$ б., напруженість $24,9 \pm 2,15$ б., підтримка $23,6 \pm 2,13$ б., оптимізм $23,3 \pm 1,18$ б. і вплив негативних емоцій $22,4 \pm 1,4$ б.

Отже, аналіз отриманих результатів самооцінки якості життя свідчить, що НПП позитивно оцінили рівень задоволеності спілкування з близькими людьми, роботи, самоконтролю. Потребують всестороннього аналізу показники якості життя, які виявилися у НПП, хоча на середньому рівні, але як такі, що викликають дискомфорт і знижують рівень особистого іміджу, а це негативно може вплинути на якість освітніх послуг та загалом на імідж ЗВО. Це такі сфери життєдіяльності НПП, як: вплив і сприйняття негативних емоцій, відносно зниження рівня підтримки, оптимізму, проблеми зі здоров'ям та невеликий рівень задоволеності своїм становищем.

Таким чином, доведено за аналізом результатів обстеження за опитувальником «Оцінка якості життя», що інтегральний індекс якості життя виявився найвищим у представників адміністрації $33,74 \pm 2,98$ б., потім майже однаковим – у представників деканатів $31,63 \pm 3,15$ б. і у завідувачів кафедр $30,66 \pm 3,136$ б. та найнижчим $27,38 \pm 2,64$ б. у НПП. Загалом встановлено, що самооцінка окремих сфер життєдіяльності зумовила достатньо високий

рівень інтегральної оцінки якості життя завдяки високому рівню задоволеності, характерної для більшості досліджуваних, стосовно роботи, особистих досягнень, спілкування з близькими людьми, вираженого оптимізму, самоконтролю. Певний дискомфорт різного ступеня вираженості носять такі ознаки, як: негативні емоції, окремі проблеми зі здоров'ям, напруженість діяльності.

З'ясовано, що у НПП позитивно впливають як на імідж, так і на надання освітніх послуг такі сфери життєдіяльності, як: робота, спілкування з близькими людьми, самоконтроль. Певний рівень незадоволеності у НПП встановлено за такими самооцінками якості життя, як: наявність і сприйняття негативних емоцій, певний дефіцит підтримки, оптимізму, проблеми зі здоров'ям та незадоволеність особистими досягненнями, що може негативно впливати на якість надання послуг та імідж ЗВО. Для більш поглибленого вивчення детермінант якості життя, що впливають на імідж ЗВО, здійснено порівняльний аналіз за показниками окремих сфер життєдіяльності у різних категорій обстежуваних. Так, за показниками першої шкали, що визначає задоволеність обстежуваних роботою, найвищий рівень спостерігається у представників адміністрації $37,7 \pm 4,316$., потім у порядку зниження майже однакові показники виявлено у фахівців деканатів і завідувачів кафедр (відповідно $35,9 \pm 4,35$ б. і $35,4 \pm 4,25$ б.) й НПП – $33,1 \pm 4,21$ б. ($p < 0,05$). Такі результати свідчать про те, що для обстежуваних притаманний високий рівень задоволеності роботою.

Щодо показників за наступною шкалою, то у групі керівного складу (адміністрації, деканатів, завідувачів кафедр) встановлено на достатньо високому рівні у межах $37,2 \pm 2,12$ б., $37,7 \pm 3,19$ б. і $37,6 \pm 4,11$ б. відповідно. Особливістю є те, що показник особистих досягнень у НПП знижений і дорівнює $26,9 \pm 3,96$ б. (при $p < 0,05$), й це свідчить про те, що суттєва частина НПП не зовсім задоволена своїми особистими досягненнями.

Стосовно задоволення рівнем свого

здоров'я, то найвищі показники за цією шкалою виявлено у представників деканатів $30,4 \pm 3,21$ б. ($p < 0,05$), адміністрації – $27,7 \pm 2,44$ б., завідувачів кафедр – $26,4 \pm 3,17$ б., а найнижчим цей показник виявився у НПП – $25,1 \pm 1,74$ б. ($p < 0,05$).

За результатами аналізу показників окремих сфер якості життя, найбільш рівномірними виявилися показники спілкування з близькими. Так, цей показник зафіксовано як найбільш виражений у НПП – $37,4 \pm 4,1$ б.; потім у завідувачів кафедр – $36,7 \pm 4,12$ б., адміністрації – $35,8 \pm 2,12$ б. і деканатів – $34,7 \pm 2,91$ б.

За показниками п'ятої шкали, ми аналізували у обстежуваних задоволеність рівнем підтримки, й нами встановлено, що проблем за рівнем підтримки немає у представників адміністрації. Водночас, на певний дискомфорт щодо підтримки вказує певна частина НПП, у яких цей показник зафіксовано на рівні $23,6 \pm 2,13$ б. ($p < 0,05$). Високий рівень підтримки, але у межах дискомфорту, виявлено у фахівців деканатів – $26,6 \pm 2,13$ б. і завідувачів кафедр – $26,9 \pm 2,17$ б.

Рівень оптимізму не викликає сумнівів у представників адміністрації, який визначено у межах $37,9 \pm 4,12$ б. ($p < 0,05$), у фахівців деканатів – $30,9 \pm 3,19$ б. і завідувачів кафедр – $30,4 \pm 1,29$ б. Водночас знижений рівень оптимізму в НПП виявляється дискомфортним, що негативно впливає на особистий імідж, рівень надання освітніх послуг та іміджу ЗВО, й такі особи потребують психокорекції.

Щодо задоволеністю рівнем напруженості в діяльності, то він найвищий у представників адміністрації $33,2 \pm 3,17$ б. та на $5,5$ б. нижчий у фахівців деканату – $27,7 \pm 3,91$ б. й завідувачів кафедр – $26,4 \pm 3,01$ б. (при $p < 0,05$). Найнижчий рівень задоволеності рівня напруженості встановлено у НПП $24,9 \pm 2,15$ б. (при $p < 0,05$).

З'ясовано, що за шкалою самоконтролю рівень задоволеності спостерігається на достатньо високому рівні у всіх категорій обстежуваних. Так, у фахівців адміністрації цей показник визначено на рівні

$35,1 \pm 3,17$ б., у представників деканату – на рівні $34,9 \pm 3,26$ б., у завідувачів кафедр – $33,8 \pm 3,92$ б. й у НПП – $29,7 \pm 2,85$ б., що виявилися істотно нижче, ніж у групі керівного складу (при $p < 0,05$), але теж у межах достатньо високих критеріальних значень.

Встановлено, що особливістю порівняльного аналізу результатів обстежуваних за опитувальником «Оцінка якості життя» є те, що у всіх категорій виявилися у зоні дискомфорту показники за рівнем сприйняття негативних емоцій (у межах $22,4$ б. – $26,4$ б.), але за умови високого рівня в обстежуваних самоконтролю, оптимізму, задоволеністю роботою, спілкування з близькими цей показник сфери життєдіяльності не значно впливає на інтегральний індекс якості життя особистості.

Отже, з'ясовано за аналізом результатів інтегрального індексу якості життя (ІЯЖ) обстежуваних, що у представників адміністрації він найвищий – $33,74 \pm 2,98$ б., (при $p < 0,05$), у фахівців деканату – $31,63 \pm 3,15$ б., у завідувачів кафедр – $30,66 \pm 3,13$ б. й НПП – $27,38 \pm 2,64$ б.

Таким чином, аналіз отриманих результатів обстежуваних за опитувальником «Оцінка якості життя» дає підстави стверджувати про високий рівень інтегрального індексу якості життя, який зумовили найвищі показники задоволеності за окремими сферами життєдіяльності обстежуваних: насамперед представників адміністрації, деканатів, завідувачів кафедр. Це підтверджується високими показниками задоволеності від роботи, особистими досягненнями, вираженим оптимізмом, спілкуванням з близькими людьми, рівнем напруженості та самоконтролю.

Встановлено, що за результатами порівняльного аналізу в НПП за окремими сферами життєдіяльності виявилися нижчі показники, ніж у групі керівного складу. Виявлено, що такі сфери життєдіяльності НПП, як сприйняття негативних емоцій, незадоволеність особистими досягненнями, рівень підтримки, оптимізму, проблеми зі здоров'ям викликають найбільший дискомфорт або незадоволеність. Водно-

час достатньо виражений самоконтроль й інші отримані показники характеризують обстежуваних як активних, оптимістичних, що сприяє позитивному іміджу обстежуваних і відповідає високій якості надання освітніх послуг, що зумовлює позитивний імідж ЗВО.

Крім визначеного інтегрального індексу якості життя за результатами обстеження опитувальника «Оцінка якості життя», соціальну сферу обстежуваних вивчили й за методикою «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі [9].

Методика дає змогу за самооцінкою оцінити переважаючий тип відношення до людей у взаємодії. За результатами порівняльного аналізу отриманих даних за методикою Т. Лірі встановлено, що за показником шкали авторитарності показники керівного складу обстежуваних знаходяться у межах середніх значень (9-12 б.). Так, найбільш виражена авторитарність виявилася у представників деканатів $12,5 \pm 1,06$ б., і на $2,1-1,99$ б. спостерігається нижчим цей показник у представників адміністрації й завідувачів кафедр, відповідно $10,4 \pm 1,12$ б. й $10,01 \pm 0,79$ б. (при $p < 0,05$). Особам з таким рівнем самооцінки притаманні: домінантність, енергійність, компетентність, лідерські якості, незалежність і здатність брати відповідальність на себе. У НПП цей показник суттєво нижчий $8,3 \pm 0,71$ б., це на $1,99-4,2$ б. менше, ніж у групі керівного складу (при $p < 0,05$). Такий результат за шкалою авторитарності свідчить про вираженість таких особистісних характеристик у взаємодії з іншими, як достатньо впевненої в собі людини, достатньо наполегливої, але не обов'язково з лідерськими якостями.

За другою шкалою, яка відображає ставлення до оточуючих як егоїстичних (упевнених у собі, самовпевнених), визначено, що найвищий рівень самовпевненості – у представників деканатів $11,9 \pm 0,81$ б., далі – представники адміністрації $11,1 \pm 1,07$ б., завідувачі кафедр – $11,0 \pm 0,5$ б. й НПП $10,4 \pm 0,69$ б. (при $p < 0,05$). Усім обстежуваним більшою чи меншою мірою за цією шкалою притаманні такі особли-

вості, як: упевненість, самовпевненість, незалежність, орієнтованість на себе й, у крайніх випадках, виражена схильність до суперництва.

За третьою шкалою агресивності ми визначили рівень вимогливості – жорсткості. Встановлено, що за цією шкалою у представників групи керівного складу спостерігаються показники у межах середніх критеріальних значень ($\square=9-12$ б.). Фактично з'ясовано, що показник у групі адміністрації дорівнює $10,8 \pm 1,11$ б., деканатів – $10,6 \pm 0,96$ б. й у завідувачів кафедр – $10,1 \pm 0,73$ б. Це характеризує цю категорію обстежуваних як вимогливих, суворих і відвертих в оцінці інших, критичних, нетерпимих до помилок.

При цьому, у НПП показник агресивності виражений суттєво менше $7,2 \pm 0,32$ б., ніж у групі керівного складу (при $p < 0,05$). Це характеризує НПП як наполегливих, енергійних і, можливо, настирливих та впертих.

Показники четвертої шкали «підозрілості» дають змогу оцінити в обстежуваних вираженість скептицизму, впертості, негативізму. Найбільше значення цього показника зафіксовано у НПП – $8,6 \pm 0,2$ б., що може характеризувати певну категорію цієї групи обстежуваних як недовірливих, підозрілих, ревнивих та образливих, злопам'ятних і таких, які схильні до скарг, що потребує психологічної корекції. У представників керівного складу за шкалою «підозрілості» зафіксовано достатньо рівномірні низького рівня значення у межах 0-8 б., (фактично у представників адміністрації – $6,1 \pm 0,27$ б., представників деканатів – $6,7 \pm 0,25$ б., завідувачів кафедр – $6,4 \pm 0,21$ б.

Такі результати характеризують обстежуваних як критичних по відношенню до багатьох соціальних явищ і оточуючих людей, але без негативізму, образ чи злопам'ятності.

За аналізом результатів п'ятої шкали «підлеглості» визначили рівень поступливості чи пасивного підкорення. Особливість отриманих даних за цією шкалою полягає у тому, що у групі керівного складу

результати зафіксовано на рівні $8,1 \pm 0,42$ б. у представників адміністрації; $8,3 \pm 0,37$ б. – у представників деканату; $8,2 \pm 0,3$ б. – у завідувачів кафедр. Отже, виявлено показники у цих групах на межі середніх і низьких значень. Це характеризує таких осіб як поступливих і таких, що, за певних умов аргументації, можуть адекватно сприйняти критику. При цьому, у НПП цей показник на $1,0-1,2$ б. виявився нижчим, ніж у групі керівного складу при $p < 0,05$. Це свідчить, що у певної частини НПП може виявлятися пасивне підкорення, надмірна скромність, прихованість власної думки, але вони чесно виконують свої обов'язки.

Показники шостої шкали «залежності» дають змогу оцінити довірливість, слухняність, залежність. У групі керівного складу показники за цією шкалою визначено на таких рівнях, зокрема: у представників адміністрації $7,9 \pm 0,26$ б., деканатів – $7,8 \pm 0,3$ б., у завідувачів кафедр $7,6 \pm 0,42$ б. Це означає, що обстежуваним з таким рівнем оцінок притаманна повага до інших, вдячність, прагнення до позитивної взаємодії з оточуючими.

Водночас у НПП цей показник на $1,8-2$ б. вищий, ніж у групі керівного складу. Це дає підстави характеризувати певну категорію НПП як залежних і таких, які не вміють чинити опір та чекають допомоги і порад, що потребує психокорекційної роботи.

Аналіз показників за сьомою шкалою «дружелюбність» (доброзичливість) дає змогу оцінити надмірний конформізм і добросердечність.

Встановлено, що у групі керівного складу цей показник спостерігається у межах $0-8$ б. Фактично зафіксовано у представників адміністрації – $7,1 \pm 0,29$ б., деканатів – $7,0 \pm 0,37$ б., завідувачів кафедр – $7,7 \pm 0,35$ б. Це характеризує обстежуваних як схильних до співпраці, гнучкості та компромісів при розв'язанні виробничих проблем і конфліктів, свідомо комфортних, які притримуються норм та правил доброзичливості у стосунках з людьми, ініціативних, ентузіастів у досягненні мети.

При цьому, у НПП рівень оцінки за шкалою доброти становить $9,8 \pm 0,42$ б., у порівнянні з показником групи керівного складу на $2,1-2,8$ б. більше (при $p < 0,05$). Це дає підстави характеризувати НПП як доброзичливих і люб'язних з усіма, орієнтованих на соціальне схвалення, прагнення бути добрим для всіх, часто без урахування ситуації, емоційно лабільних, добре розвинутих механізмів психологічного захисту, таких як витіснення і придушення.

Восьма шкала «альтруїзму» дає можливість оцінити безкорисливість – жертвність. У всіх обстежуваних встановлено показники на рівні $7,6-8,1$ б. Так, у представників адміністрації показник за шкалою альтруїзму визначено на рівні $7,9 \pm 0,45$ б., у представників деканатів – $7,6 \pm 0,34$ б., у завідувачів кафедр – $7,8 \pm 0,39$ б. й у НПП – $8,1 \pm 0,31$ б. Такі оцінки дають підстави характеризувати обстежуваних як відповідальних у взаєминах з людьми, емпатійних, як таких, що вміють підбадьорити й пробачити.

Висновки

Встановлено детермінанти соціальної сфери, які суттєво впливають на якість надання освітніх послуг та імідж фахівців і загалом закладу вищої освіти. Доведено, що високий рівень задоволеності якістю життя за самооцінкою обстежуваних зумовили позитивні й високі показники, що характерні для всіх досліджуваних стосовно роботи, особистих досягнень, спілкування з близькими людьми, вираженого оптимізму й самоконтролю. Крім того, встановлено позитивні детермінанти щодо задоволення якістю життя у більшості обстежуваних, таких як: здатність брати на себе відповідальність, упевненість у собі, спрямованість на позитивну взаємодію, що зумовлюють позитивний імідж працівників ЗВО.

Перспектива подальшого дослідження полягають у тому, що отримані результати можна покласти в основу в подальшому більш детальному дослідженні іміджу закладу вищої освіти, а також використовувати під час створення соціальної реклами іміджу університету.

Література

1. Беккер Е., Бурделова Т., Юданова А. Бренд и экономическая устойчивость вуза / Е. Беккер. – М.: КноРус, 2012. – 560 с.
2. Горбенко Н. В. Особливості формування іміджу сучасного університету / Н. В. Горбенко // Освітологічний дискурс. – 2014. – № 1 (5). – С. 36-45.
3. Даниленко Л. В. Все про імідж: від підходів до рекомендацій / Л. Даниленко // Маркетинг і маркетингові дослідження. – № 4. – 2007. – 250 с.
4. Капустеринська Т. До проблеми формування динамічного лідера – керівник сучасного освітнього закладу / Т. Капустеринська // Імідж сучасного педагога. – 2004. – №10. – С. 5–8.
5. Карамушка Л. М. Мотивація підприємницької діяльності: Монографія / Л. М. Карамушка, Н. Ю. Худякова. – К.- Л.: Сполом, 2011. – 208 с.
6. 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.
7. Карпенко Ю. М. Імідж вищого навчального закладу: основні складові та проблеми формування / Ю. М. Карпенко, Н. Л. Карпенко // Науковий вісник Полісся. – 2015. – №1(1). – С. 118-124.
8. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного відбору / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
9. Корольчук М. С. Психодіагностика / М. С. Корольчук, В. І. Осьодло. – К. : Ніка-Центр, 2014. – 400 с.
10. Корольчук М. С. Психологія реклами: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. В. Зазимко, М. С. Корольчук, В. М. Корольчук та ін. – К.: Київський нац. торг.- екон. ун-т, 2016. – 384 с.
11. Кубко В. П. Передумови та особливості формування моделі іміджу вищого навчального закладу / В. П. Кубко // Гілея: науковий вісник. – 2015. – Вип. 103. – С. 283-286.
12. 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.
13. Маценко В. Технологія іміджу / В. Маценко.– К. : Главник, 2005. – 96 с.
14. Пелешин А. М. Захист інформаційного образу ВНЗ від цілеспрямованих дій у соціальних середовищах Інтернету / А. М. Пелешин, Р. О. Корж, У. Б. Ярка // Захист інформації. – 2012. – Т.14. – № 3 (56). – С. 87–93.
15. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «БАХРАМ–М», 2001. – 672 с.
16. Стрельников В. Педагогічна культура – основи іміджу сучасного педагога / В. Стрельников // Імідж сучасного педагога. – 2006. – №8. – С. 6–8.