

**Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича**

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра психології

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ
РІШЕНЬ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Дипломна робота
Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)**

Виконала:

студентка 4 курсу, групи 403
спеціальності 053 Психологія

Гілетка Марія Сільвестрівна
Керівник: доцент Гуляс І.А.

Рецензент:

к. філол. н., доцент
Чуйко Галина Василівна

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № ____

від „____” _____ 20__ р.

зав. кафедри _____ доц. Андреева Я.Ф.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	7
1.1. Прийняття рішення та вибір. Моделі прийняття рішень в організації.....	7
1.2. Суб'єктивність та суб'єктність у прийнятті рішення. Особистісні та соціальні предиктори.....	12
1.3. Особливості менеджменту навчального процесу як контекст прийняття управлінського рішення.....	15
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	20
2.1. Дизайн емпіричного дослідження. Характеристика вибірки.....	20
2.2. Обґрунтування методологічного інструментарію.....	23
2.3. Обробка та інтерпретація результатів дослідження.....	31
2.4. Прогностична модель прийняття управлінських рішень у ЗВО.....	40
ВИСНОВКИ.....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Вивчення психологічних особливостей прийняття рішень у вищій освіті є важливим і актуальним напрямком досліджень сучасності. Дане спрямування має вирішальне значення для розвитку освіти у період війни та повоєнного відновлення, оскільки воно допомагає нам зрозуміти когнітивні, емоційні та соціальні процеси, пов'язані з прийняттям рішень серед студентів, викладачів та інших зацікавлених сторін у системі вищої школи, що формують її та визначають напрям подальшого руху. Заклади вищої освіти стикаються зі зростаючим тиском і проблемами через зміну демографії студентів, технологічний прогрес і економічний тиск. Тож, прийняття рішень управлінцями в ЗВО потребує складної взаємодії факторів та компетенцій, включаючи індивідуальні відмінності, фактори середовища та ситуаційний контекст. Психологічні дослідження можуть дати розуміння основних механізмів, які впливають на кінцеві рішення, і інформувати практику, засновану на фактах, для покращення процесів прийняття рішень. Зокрема, розуміння психологічного контексту, що визначає результат боротьби мотивів особистості, може допомогти адміністрації освітньої установи розробити ефективні стратегії підбору фахівців, розробки освітніх програм та взаємодії з учасниками навчального процесу. Крім того, дослідження даного спрямування може стати ваговою складовою при розробці програм інституційної політики та практики. Зауважимо також, що дослідження процесів прийняття рішень серед адміністраторів та інших зацікавлених сторін можуть дати цінну інформацію про фактичний стан реалізації принципів освітньої політики та педагогічних цілей.

Насамкінець, період пандемії та повномасштабних воєнних дій порушує та дестабілізує традиційні методи викладання, навчання та оцінювання, що призвело до зростання невпевненості та занепокоєння серед студентів, викладачів і персоналу. Психологічні дослідження можуть допомогти зрозуміти вплив цих змін на прийняття рішень і інформувати про розробку стратегій

пом'якшення негативних наслідків. Таким чином, дослідження психологічних факторів прийняття управлінських рішень у ЗВО висвітлено у пропонованій кваліфікаційній роботі.

Теоретико-методологічною основою для даного дослідження стали роботи наступних авторів: А. Purwanto, D. Novitasari, M. Singh, F. Oswald, R. Bogler (дослідження психологічного капіталу як середовища для успішного прийняття управлінських рішень); Y. Baruch, D. Rousseau, S. Liu, L. Virine, M. Trumpet (дослідження специфіки прийняття рішення в управлінні); О. Овдіюк, О. Данченко, Л. Галат (висвітлили модель прийняття управлінського рішення як складової організаційного процесу); С. Петькова, М. Любецька, Н. Литвиненко, О. Мартиняк (аналізували психологічні чинники прийняття управлінських рішень в українському контексті); О. Осередчук, Т. Щербан, В. Іванова (дослідження предикторів прийняття успішних рішень в управлінні ЗВО); О. Вартанова, С. Черевичний, Н. Дарвішов, С. Мул (аналіз прийняття рішень як аспекту особистісної динаміки).

Об'єкт дослідження: управлінське рішення.

Предмет дослідження: психологічні особливості процесу прийняття керівних рішень у вищому освітньому закладі.

Мета дослідження полягає у визначенні психологічних особливостей у прийнятті управлінських рішень фахівцями закладів вищої освіти.

Гіпотеза дослідження: риси особистості за П'ятифакторною моделлю є предикторами процесу прийняття управлінських рішень у ЗВО.

Відповідно було сформовано наступні завдання:

1.Сформувати психологічну модель прийняття управлінських рішень у закладі вищої освіти;

2.Визначити особистісні та соціальні предиктори прийняття рішень управлінцями вищої школи;

3.Виокремити емпіричні підтвердження психологічної моделі прийняття управлінських рішень послуговуючись конфірматорним дослідженням.

Методи дослідження. Задля досягнення означеної дослідницької мети ми послуговувалися системою загальнонаукових та галузевих методів. Зокрема, теоретичне опрацювання реалізовано за допомогою аналізу та синтезу, теоретичного моделювання та абстрагування. У роботі ми спиралися на індуктивний підхід. Емпіричний етап дослідження втілено у наступних методах: метод фокус-групи (спрямований на збір якісної інформації щодо процесу прийняття рішення); методи психологічного опитування (спрямований на збір кількісної інформації щодо досліджуваного феномену та ймовірних предикторів). Відповідно, було підібрано наступні діагностичні методики:

1. П'ятифакторний опитувальник особистості (IPIP-NEO-300) Дж. Джонсона та Л. Голдберга (визначення особистісних предикторів прийняття рішення);

2. Діагностика соціального інтелекту за Дж. Гілфордом (Four Factor Test of Social Intelligence) та Опитувальник соціально-психологічної адаптації К. Роджерса (Test of Personal Adjustment) (визначення соціально-психологічних предикторів прийняття рішення);

3. Мельбурнський опитувальник прийняття рішення та Особистісні фактори прийняття рішення (визначення готовності до прийняття автономного рішення).

Отримані результати опрацьовано послуговуючись методами математико-статистичної обробки: перевірка нормальності розподілу за критерієм Шапіро-Вілкі, перевірка гомогенності дисперсій за критерієм Лівіна, перевірка рівності середніх значень двох вибірок за U-критерієм Мана-Вітні та t-критерієм Ст'юдента, однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) та кореляційний аналіз за критерієм Пірсона.

Емпірична база дослідження. Вибірку сформовано на базі Буковинського державного медичного університету. Загалом до опитування залучено 39 респондентів, серед яких викладачі – 24, адміністрація – 15. Віковий діапазон від 29 до 53, середній вік респондентів – 33,9; розподіл за

статтю 6 чоловіків та 33 жінки. Детальну характеристику вибірки представлено далі у роботі за результатами дискрептивного аналізу.

Структура роботи. Дипломна робота містить вступ, 2 розділи, загальні висновки, список використаної літератури (50 найменувань, з них 14 – українською мовою). Повний обсяг дипломної роботи становить 55 сторінок, основний зміст роботи викладено на 50 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 6 таблиць, загальним обсягом 4 сторінки; 3 рисунки загальним обсягом 2 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

1.1. Прийняття рішення та вибір. Моделі прийняття рішень в організації

Прийняття рішень є ключовим елементом людського пізнання та поведінки. Дослідження цього процесу дозволило створити численні моделі та теорії, які намагаються описати та пояснити, як люди роблять вибір і приймають рішення. У цьому розділі ми прагнемо висвітлити значущі моделі та сформувані цілісну теоретичну основу для подальшого дослідження проблеми.

Передусім, варто зазначити, що саме теорія подвійних процесів сформувала основоположну модель для розуміння процесів прийняття рішень. Згідно з означеною теорією, прийняття рішення є процесом, що формується узгодженістю двох когнітивних систем: інтуїтивної, автоматичної та швидкої «Система 1» і повільнішої та аналітичної «Система 2» [1]. Система 1 відповідає за швидке прийняття легких рішень на основі інтуїтивних суджень, часто покладаючись на евристичні методи або розумові скорочення. Навпаки, System 2 використовується для більш складних рішень, які вимагають свідомих зусиль і аналітичного обґрунтування. Хоча Система 1 схильна до упереджень і помилок, вона може бути корисною, коли потрібні швидкі рішення. Однак System 2 може подолати ці упередження шляхом ретельної оцінки, хоча вона повільніша та вимагає ресурсів [2].

На противагу модель обмеженої раціональності, запропонована Гербертом Саймоном [3], стверджує, що здатність людей приймати рішення обмежена наявною інформацією, когнітивними обмеженнями та кінцевою кількістю часу, який вони мають для прийняття рішення. Замість оптимізації, як припускають класичні економічні теорії, люди часто задовольняються — вони шукають рішення, яке є «достатньо хорошим», навіть якщо воно може бути не найкращим. Обмежена раціональність пояснює ці обмеження, пропонуючи людям використовувати евристику для спрощення процесів

прийняття рішень. Хоча це робить прийняття рішень більш керованим, це також може призвести до систематичних упереджень і помилок, як показали Тверські та Канеман [4] у своїй фундаментальній роботі. Власне, теорія перспектив, розроблена ними є наріжним каменем поведінкової економіки. Це свідчить про те, що люди по-різному оцінюють здобутки та втрати, і, таким чином, вони можуть базувати свої рішення на уявних здобутках, а не на уявних втратах. Ця теорія особливо відома завдяки концепції несприйняття втрат — ідея про те, що втрати впливають на людей сильніше, ніж еквівалентні прибутки. Більше того, люди схильні знецінювати малі ймовірності та занижувати великі, що призводить до ухилення від ризику або до ризику в залежності від того, чи мають вони справу з потенційними прибутками чи втратами.

Зауважимо також, що теорія очікуваної корисності — це економічна теорія про те, як люди повинні приймати рішення. Це припускає, що коли люди стикаються з вибором невизначених результатів, вони обирають результат, який максимізує їхню очікувану корисність, тобто той, який забезпечує найвищий рівень задоволення або щастя. Ця модель була вперше сформульована Даніелем Бернуллі в 18 столітті для пояснення так званого петербурзького парадоксу, а пізніше була формалізована фон Нейманом і Моргенштерном [5]. Незважаючи на свою простоту, теорію очікуваної корисності критикували за нездатність точно передбачити вибір у реальному житті, що призвело до розробки інших моделей, таких як теорія перспектив.

Модель прийняття рішень на основі розпізнавання, розроблена Гарі Кляйном та його колегами, припускає, що досвід і розпізнавання шаблонів відіграють вирішальну роль у прийнятті рішень [6]. Досвідчені люди, які приймають рішення, можуть оцінити ситуацію та розпізнати типові закономірності, які дозволяють їм передбачити ймовірний результат. На основі цих шаблонів вони можуть приймати швидкі й ефективні рішення, не порівнюючи кілька альтернатив. Ця модель особливо актуальна для прийняття

рішень в умовах тиску часу та невизначеності, як-от умови, з якими часто стикаються пожежники, солдати чи лікарі швидкої допомоги.

Насамкінець, теорія образу, розроблена Бічем і Мітчеллом, підкреслює роль особистих принципів, цілей і планів у прийнятті рішень. Згідно з цією теорією, рішення приймаються на основі «образу» або представлення ситуації прийняття рішення в нашому розумі. Ми відкидаємо варіанти, які несумісні з нашими принципами, цілями та планами, і приймаємо ті, які узгоджуються з нашими уявленнями [7]. Ці теорії пропонують додаткові погляди на складний процес прийняття рішень, кожна з яких дає унікальне розуміння того, як люди роблять вибір і приймають рішення.

Загалом кожна з цих моделей робить значний внесок у наше розуміння процесу прийняття рішень. Вони забезпечують рамки, які не тільки допомагають зрозуміти, передбачити та потенційно впливати на поведінку людини, але й закладають основи для майбутніх досліджень у різних галузях, від психології та економіки до штучного інтелекту та машинного навчання. Прийняття рішень — це багатогранний процес, який спирається на кілька когнітивних процесів і на який впливають різні фактори, зокрема індивідуальні переваги, переконання, емоції, когнітивні здібності та досвід. Тож синтетичний погляд об'єднує ідеї кількох теорій, щоб забезпечити більш повне розуміння процесу прийняття рішень, що буде застосовано у подальшому дослідженні.

Передусім, визначником для прийняття рішення можемо визначити обробку інформації та раціональність (*обмежена раціональність, теорія очікуваної корисності*). Відповідно до цієї якості, прийняття рішень починається зі збору та обробки інформації про можливі варіанти вибору. Однак на ступінь і глибину цієї обробки впливають когнітивні обмеження, часові обмеження та доступність інформації, що призводить до обмеженої раціональності. Хоча люди прагнуть максимізувати свою очікувану корисність або задоволення, вони часто задовольняються, приймаючи рішення, яке є достатньо правильним, враховуючи ці обмеження. Характерним у даному

процесі є залучення означених систем мислення (*теорія подвійних процесів*). Прийняття рішень включає як інтуїтивні, так і аналітичні процеси мислення. Інтуїтивно зрозумілий процес (Система 1) працює швидко й автоматично, часто використовуючи евристичні методи або розумові скорочення, отримані з минулого досвіду. Аналітичний процес (Система 2) повільніший, більш обдуманий і включає логічне міркування. Залежно від ситуації будь-яка система може домінувати в процесі прийняття рішень, або вони можуть взаємодіяти та впливати одна на одну.

Важливо звернутися до кінцевої цілі процесу прийняття рішення. Зворотня аферентація, що представлена оцінкою результатів є необхідним етапом для саморегулювання (*теорія перспективи, теорія очікуваної корисності*). Приймаючи рішення, люди оцінюють потенційні результати не лише з точки зору їхньої об'єктивної цінності чи корисності, але й з точки зору передбачуваних здобутків або втрат відносно контрольної точки (зазвичай статус-кво). Вони, як правило, більш чутливі до потенційних втрат, ніж до еквівалентних прибутків (неприйняття втрат), і вони мають тенденцію переважувати невеликі ймовірності та занижувати великі, що призводить до непослідовних уподобань щодо ризику.

Окрему роль відіграють категорії досвіду та ментальних образів (*модель прийняття рішень, заснована на розпізнаванні, теорія образів*). Цей синтез визнає важливість досвіду та ментальних уявлень у прийнятті рішень. Досвідчені люди можуть розпізнавати знайомі закономірності в ситуації та швидко приймати рішення без ретельного аналізу. Крім того, люди мають уявні образи або уявлення про свої принципи, цілі та плани, які впливають на прийняття ними рішень. Вони, як правило, віддають перевагу варіантам, які відповідають цим уявним образам, і відкидають ті, які не відповідають цьому. Власне, хоча емоції та мотивація не є частиною вищезазначених моделей, вони є невід'ємною частиною процесу прийняття рішень. Емоції можуть впливати на інтерпретацію інформації та сприйняття ризиків і винагород. Мотивація, обумовлена індивідуальними цілями та потребами, може скеровувати напрямок

прийняття рішень і вибір дій [8]. Таким чином, наведена теоретична модель прийняття рішень забезпечує більш детальне розуміння цього складного когнітивного процесу, визнаючи взаємодію когнітивних здібностей, емоційних факторів, особистого досвіду та контекстуальних факторів. Сильна сторона цього синтетичного підходу полягає в тому, що він не розглядає ці елементи окремо, а як взаємопов'язані частини головоломки для прийняття рішень.

Варто також розглянути категорію вибору як важливий аспект досліджуваного явища. Прийняття рішення і вибір тісно переплетені психологічні категорії. Обидва вони є невід'ємною частиною нашого повсякденного життя, від простого вибору, як-от, що одягнути чи їсти, до більш складних рішень, як-от кар'єра чи фінансові інвестиції. Хоча вони часто використовуються як взаємозамінні, вони відображають різні етапи процесу прийняття рішень [9]. Прийняття рішень – це когнітивний процес, який включає оцінку різних альтернатив і визначення найкращого варіанту дій. Це багатогранний процес, який включає різні розумові операції, такі як збір і обробка інформації, оцінка ризиків і переваг, зважування «за» і «проти», а також застосування міркувань і суджень. Процес прийняття рішень часто спирається на минулий досвід, цінності, уподобання та емоції. Різні моделі прийняття рішень, такі як теорія подвійних процесів, обмежена раціональність, теорія перспектив тощо, ілюструють різні когнітивні механізми та упередження, які лежать в основі цього процесу [10]. Прийняття рішень можна розуміти як подорож або процес, що веде до акту прийняття вибору. Вибір, з іншого боку, є кінцевим результатом процесу прийняття рішення. Він представляє остаточний вибір або перевагу з набору альтернатив. Це акт прийняття певного варіанту на основі оцінки, зробленої під час процесу прийняття рішення. У певному сенсі вибір – це завершення шляху прийняття рішення, момент, коли людина вирішує діяти на основі одного варіанту, а не інших [11].

На перетині прийняття рішень і вибору ми бачимо перехід від когнітивної оцінки до дії. Процес прийняття рішення вливається в акт вибору. Кожен вибір,

який ми робимо, у свою чергу, інформує майбутні процеси прийняття рішень, надаючи дані досвіду. Як на прийняття рішень, так і на вибір впливають схожі фактори – індивідуальні переваги, когнітивні упередження, емоції, цінності, а також соціальний і культурний контекст [12]. Більше того, обидва підпорядковуються психологічним принципам і механізмам, таким як неприйняття втрат, упередженість підтвердження, ефект кадрування та багато іншого. У той час як прийняття рішень відображає когнітивний процес обдумування, вибір втілює остаточну дію чи зобов'язання. Всебічне розуміння людської поведінки потребує дослідження обох цих елементів, когнітивного процесу прийняття рішень і результуючого акту вибору. У клінічній психології та психології консультування розуміння перетину прийняття рішень і вибору може дати розуміння зміни поведінки.

1.2. Суб'єктивність та суб'єктність у прийнятті рішення. Особистісні та соціальні предиктори

Сучасні філософські погляди, з їх різноманітними підходами та парадигмами, пропонують багатогранні тлумачення природи свідомості, відображаючи багато точок зору на проблему розуму та тіла. У контексті прийняття рішення міждисциплінарні дослідження, що висвітлюють природу свідомості особистості сприяють виокремленню важливих категорій: суб'єктивності та суб'єктності (агентності). Ця проблема стосується зв'язку між нашим психічним досвідом і фізичним світом, як реальним виміром втілення нашого рішення. У той час як такі філософи, як Деннетт, прагнуть побудувати об'єктивний механізм, що описує роботу свідомості, універсально застосовуваний для всіх індивідів, існує альтернативна точка зору, яка підкреслює унікальну природу індивідуального досвіду та вибору [13; 14]. У цій альтернативній перспективі прийняття рішень розглядається як глибоко суб'єктивне, на яке глибоко впливають індивідуальні фактори. Такі фактори, як особистий життєвий досвід чи унікальний світогляд, які важко сформулювати чи перекласти, суттєво впливають на вибір, який ми робимо. Це свідчить про

те, що прийняття рішень – це не просто об’єктивний когнітивний процес, а й складний танець із суб’єктивністю. Ця перспектива привертає увагу до аспектів людської ідентичності, які не можуть бути акуратно упаковані в словесні описи. Ці «qualia» – суб’єктивні переживання або почуття, доступні лише людині, яка їх переживає, – значною мірою формують процес прийняття рішень [15]. Ці аспекти підкреслюють екзистенціальне навантаження, яке людина несе в безперервному потоці свідомості, яка є виключно суб’єктивною та постійно змінюється.

Безперервний потік свідомості складається з мозаїки психічних станів, на кожен з яких впливає досвід попередніх рішень. Таким чином, повторне занурення в цей потік свідомості (тобто перегляд проблеми прийняття рішення) може різко змінити його конфігурацію [16: 17]. Кожен цикл думок і досвіду змінює потік далі, що веде до динамічного процесу прийняття рішень, який постійно розвивається. Ступінь, до якого суб’єктивність впливає на процес прийняття рішень, залежить від позиції щодо цих якісних аспектів досвіду [17: 24]. Загалом, вплив аналітичної філософії на наше поточне розуміння прийняття рішень підкреслює складну, суб’єктивну природу вибору. Оскільки аналітична філософія продовжує досліджувати проблему людей як когнітивних агентів і природи свідомості, вона відкриває критичні елементи нашої свободи, її умови та можливості. Це дослідження звертає увагу на значну роль суб’єктивного досвіду, наголошуючи на складності та глибокій суб’єктивності, притаманній ухваленню рішень [18].

Свобода волі означає відчуття контролю або незалежності, яке відчують люди над своїми діями, включаючи прийняття рішень. Це основоположний аспект людського пізнання та поведінки, вкорінений у нашому самопочутті та ідентичності. Роль волі в прийнятті рішень широко висвітлюється в психологічних дослідженнях. Однією з відомих теорій, пов’язаних із роллю волі в психологічній адаптації особистості, є теорія самоефективності Альберта Бандури [19]. За Бандурою, самоефективність означає віру індивіда у свої можливості успішно виконати курс дій. Висока

самоефективність може сприяти свободі волі, надаючи людям можливість вірити, що вони можуть впливати на результати своїми рішеннями. Дослідження показують, що люди з вищою самоефективністю більш схильні брати участь у процесах прийняття рішень, наполегливо стикаються з перешкодами та досягають своїх цілей. Почуття волі та відповідальності: Почуття волі також тісно пов'язане з почуттям відповідальності. Коли люди відчувають, що контролюють свої рішення, вони також вважають себе відповідальними за результати цих рішень. Цей зв'язок було показано в різних дослідженнях, у тому числі тих, що стосуються прийняття моральних рішень, де сильніше почуття свободи волі може призвести до посилення почуття провини чи гордості на основі моральних результатів рішень людини [20, 21].

Свобода волі та стилі прийняття рішень. Дослідження показали, що почуття свободи волі може впливати на індивідуальний стиль прийняття рішень. Наприклад, люди з високим почуттям волі можуть демонструвати більш активний стиль прийняття рішень, впевнено зважуючи варіанти та роблячи вибір [22]. І навпаки, люди з низьким почуттям свободи волі можуть демонструвати більш пасивний або унікальний стиль прийняття рішень, відчуваючи напругу, обумовлену формульованими варіантами або потенційними наслідками своїх рішень. Агентність в груповому прийнятті рішень, зокрема, відіграє важливу роль при розгляді рішень, що стосуються управління. Концепція волі також відіграє вирішальну роль у групових процесах прийняття рішень. Може бути складно зберегти відчуття індивідуальної волі в груповому оточенні, і все ж це може бути вирішальним для висловлення незгодних думок, сприяння груповому розмаїттю та запобігання груповому мисленню [23]. Загалом свобода волі є фундаментальним аспектом прийняття рішень. Це впливає на те, як люди підходять до рішень, як вони оцінюють свої здібності, як вони сприймають відповідальність за результати та як вони беруть участь у групових рішеннях. Таким чином, сприяння почуттю суб'єктності може бути вирішальним аспектом полегшення ефективного прийняття рішень в управлінні ЗВО.

1.3. Особливості менеджменту навчального процесу як контекст прийняття управлінського рішення

Управління освітнім процесом все більше стає сферою інтересів для досліджень, зокрема в контексті прийняття управлінських рішень [24]. Складність, притаманна освітньому середовищу, потребує процесів прийняття рішень, які є ефективними, врівноважуючи адміністративні проблеми та водночас спрямовані на сприяння навчанню та розвитку студентів. Проблема висвітлена, зокрема, у роботах Спіллейн, Халверсон і Даймонд, що досліджували, як керівники освітніх закладів приймають рішення та фактори, що впливають на їхній вибір. Їх *модель розподіленого лідерства* припускає, що лідерство не слід розуміти як одну роль, яку втілює керівник, а як колективний процес, який розділяють окремі агенти [25]. Цей підхід до лідерства впливає на прийняття рішень, розподіляючи відповідальність за прийняття рішень між кількома співробітниками, сприяючи більшій співпраці, що відповідає ідеї суб'єктивності та суб'єктності.

Ключовим аспектом доцільно розглядати використання структурованих даних для прийняття управлінських рішень, підхід, відомий як прийняття рішень на основі даних. Мандінах і Гаммер підкреслюють, що використання даних для прийняття рішень може покращити освітній процес шляхом визначення областей покращення, оцінки ефективності втручань і сприяння ефективному розподілу ресурсів [26]. Однак процес інтеграції даних у процес прийняття рішень може бути складним і потребує навчання та інституційної підтримки [27]. Розробка та реалізація навчальної програми є ще однією сферою, де управлінські рішення відіграють вирішальну роль. Глатторн, Боші, Уайтхед і Боші обговорюють важливість узгодження рішень щодо навчальної програми з цілями навчання, освітніми стандартами та потребами учнів [28]. Вони підкреслюють, що ці рішення мають далекосяжні наслідки, впливаючи на те, що викладають, як це викладають і як оцінюється навчання студентів.

упередження можуть мати значний вплив на прийняття рішень [31]. Ці упередження є систематичними помилками в мисленні, які впливають на судження людей. Упередження підтвердження, евристика доступності і упередження прив'язаності є одними з поширених упереджень, які можуть спотворити процес прийняття рішень в управлінні вищою освітою [32; 33]. Емоційний стан осіб, які приймають рішення, може значно вплинути на рішення, які вони приймають. Дослідження стресу Лазаруса свідчить про те, що високий рівень стресу може погіршити здатність судити [34]. Навпаки, теорія розширення та побудови Фредріксона підкреслює, як позитивні емоції можуть покращити творче вирішення проблем [35].

Дженіс описує групове мислення як психологічний феномен, коли люди в групі прагнуть до гармонії за рахунок критичної оцінки альтернатив [36]. Це може призвести до неправильного прийняття рішень, якщо керівники закладів вищої освіти придушують різні думки в гонитві за консенсусом. Сіткін і Пабло, у свою чергу, стверджують, що індивідуальне сприйняття та толерантність до ризику суттєво впливають на прийняття рішень [37]. Адміністрація закладів вищої освіти можуть відрізнятись за своїм бажанням використовувати інноваційні, але невизначені стратегії та безпечніші, більш передбачувані шляхи. Теорія самовизначення Деці та Райана припускає, що внутрішня та зовнішня мотивація можуть формувати процес прийняття рішень [38]. Наприклад, керівник, мотивований підвищити репутацію установи, може приймати відповідні рішення, потенційно не звертаючи уваги на інші важливі фактори. Згадана у попередньому підрозділі робота Бандури щодо амоефективності підкреслює важливість віри людей у свої здібності у формуванні своїх дій [19]. Менеджери установ вищої освіти з високою самоефективністю можуть бути більш рішучими та стійкими, що впливає на їхній стиль прийняття рішень. Доповнюючи, дослідження цінностей Шварца показує, що особисті цінності тих, хто приймає рішення, можуть суттєво впливати на їхній вибір [39]. Керівник, який цінує інклюзивність, може віддати пріоритет рішенням, які сприяють різноманітності та доступності.

Підсумовуючи, соціально-психологічний контекст прийняття рішень у вищій освіті багатогранний, включає взаємодію між індивідуальними психологічними факторами, груповою динамікою та ширшими соціальними впливами. Розуміння цих впливів може допомогти керівникам освітніх закладів краще усвідомити власні процеси прийняття рішень і потенційно подолати перешкоди для ефективного прийняття рішень. Динаміка всередині групи, наприклад, групове мислення, може суттєво впливати на процеси прийняття рішень у вищій освіті. Вкрай важливо підтримувати середовище, яке заохочує різні погляди та критичне мислення, щоб уникнути потенційних пасток групового мислення та сприяти ефективному прийняттю рішень.

Організаційна культура у вищих навчальних закладах, включаючи систему цінностей, норми та переконання, відіграє значну роль у прийнятті рішень. Лідери повинні узгоджувати свої рішення з місією та цінностями установи, а також враховувати потреби та перспективи різних зацікавлених сторін. Крім того, роль даних у прийнятті рішень стає все більш важливою у вищій освіті. Це може надати цінну інформацію для прийняття обґрунтованих рішень. Однак для ефективної інтерпретації та використання даних потрібні відповідні навички та розуміння. Насамкінець, етичні міркування мають першочергове значення при прийнятті рішень у вищій освіті. Рішення мають бути не тільки юридично обґрунтованими, але й етично відповідальними, враховуючи вплив на студентів, співробітників і ширшу спільноту. Зміни в урядовій політиці, суспільне ставлення до освіти, а також суспільні потреби та очікування можуть вплинути на рішення, які приймаються освітніми керівниками. Розуміння соціально-психологічного контексту прийняття рішень може інформувати про стратегії покращення процесів прийняття рішень у вищій освіті. Це може включати навчання та підтримку, щоб допомогти лідерам зрозуміти та пом'якшити вплив когнітивних упереджень, сприяти розвитку культури, яка цінує різноманітність думок, переконатися, що етичні міркування є невід'ємною частиною процесів прийняття рішень, а також використовувати дані для інформування щодо рішень. Таке розуміння може

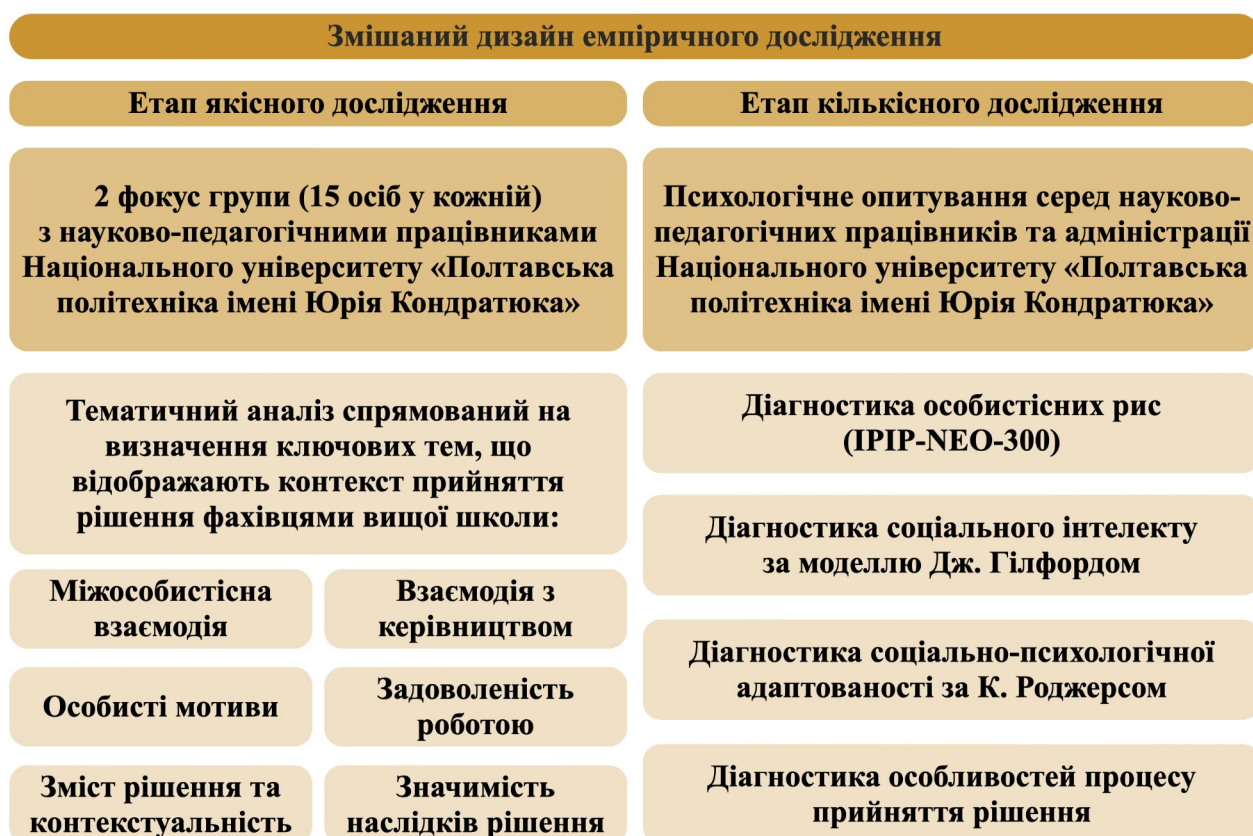
призвести до більш ефективного, інклюзивного та перспективного лідерства у вищій освіті.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Дизайн емпіричного дослідження. Характеристика вибірки

План емпіричного дослідження цього дослідження ретельно розроблено для забезпечення всебічного розуміння процесів прийняття рішень у Буковинському державному медичному університеті, як зразок для пізнання психологічних особливостей досліджуваного явища у закладах вищої освіти. Було застосовано підхід змішаних методів, поєднуючи якісні та кількісні методи дослідження. У якісному аспекті дослідження використовується метод фокус-групи. Фокус-групи – це інтерактивні дискусії між невеликою групою учасників під керівництвом навченого фасилітатора. Цей метод має на меті зібрати багаті, детальні дані про досвід учасників, перспективи та міркування, що стоять за їх прийняттям рішень [40]. Використання фокус-груп дозволило отримати уявлення про нюанси процесів прийняття рішень, як їх розуміють викладачі та адміністратори в університеті. У кількісній частині емпіричного дослідження використано методи психологічного опитування. Мета полягає в зборі вимірних даних про процеси прийняття рішень і потенційні фактори, що на них впливають. Дані, зібрані під час фокус-груп і опитувань, потім піддаються ретельному математичному та статистичному аналізу. Це включає тести на нормальність розподілу (критерій Шапіро-Уїлкі), однорідність дисперсій (критерій Левена), рівність середніх значень двох вибірок (U-критерій Манна-Уїтні та t-критерій Стьюдента), односторонній аналіз дисперсійного аналізу (ANOVA) і кореляційного аналізу (тест Пірсона). Ці аналізи спрямовані на розуміння зв'язків між змінними, порівняння груп і виявлення базових закономірностей у даних. Підсумовуючи, дизайн емпіричного дослідження в цьому дослідженні дотримується методологічно строгого підходу, об'єднуючи якісні та кількісні методи для забезпечення комплексного аналізу прийняття рішень в освітньому закладі. Це підкреслює важливість розгляду як індивідуальних (особистих), так і соціальних

(соціально-психологічних) факторів у розумінні процесів прийняття рішень. Поєднання якісних і кількісних методів є ознакою надійного дизайну дослідження. Власне, підхід змішаних методів дозволяє збирати різнопредставлені дані, що забезпечує більш повне розуміння проблеми дослідження. Якісні методи, такі як фокус-групи, забезпечують глибину та деталізацію шляхом вивчення досвіду та сприйняття учасників їхніми власними словами. Навпаки, кількісні методи, як і психологічні опитування, забезпечують широту та дозволяють узагальнення шляхом кількісного визначення поведінки, ставлення та переконань. Разом ці методи забезпечують більш цілісне розуміння процесу прийняття рішень. Насамкінець, використання індуктивного підходу, при якому теорії будуються на основі зібраних даних, дозволяє генерувати контекстно-специфічні ідеї. Це особливо цінно в дослідницьких сферах, таких як прийняття рішень, які можуть сильно залежати



від контексту. Візуальне представлення означеного плану дослідження надано на рисунку 2.1.

Рис. 2.1. Візуалізація дизайну емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження проведено на вибірці 39 респондентів Буковинського державного медичного університету. Це 24 викладачі та 15 адміністраторів. Вік учасників коливається від 29 до 53 років, середній вік 33,9 року, вибірка включає 6 чоловіків і 33 жінки. Характеристику досліджуваної вибірки представлено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Профіль досліджуваної вибірки

Категорія	К-сть	Розподіл віку	Середній вік	Чоловіки	Жінки	Наукове звання	Стаж
Загалом	39	29 - 53	33.9	6	33	19	7.8
Викладачі	24	30 - 53	34.2	4	20	15	9.5
Адміністрація	15	29 - 50	33.4	2	13	4	5.6

На основі представлених даних ми можемо зробити кілька висновків про психологічний профіль означеної вибірки, хоча варто зазначити, що означені висновки є прогностичні та спрямовані виключно на деталізацію подальшої інтерпретації. Майже половина вибірки (19 із 39 респондентів) мають докторський ступінь. Це свідчить про високий рівень освіти та амбіцій серед респондентів. Можна зробити висновок, що ця група, ймовірно, цінуватиме продовження навчання та професійний розвиток, використання даних у прийнятті рішень слугуватиме важливим чинником. Середня кількість років на посаді становить 7,8 для всієї вибірки, 9,5 для вчителів і 5,6 для адміністраторів. Це свідчить про те, що загалом існує відчуття стабільності роботи, і учасники, швидше за все, будуть дуже завзяті у своїх ролях. Це може вказувати на схильність до старанності, лояльності та довгострокового планування. Водночас оскільки вибірка переважно жіноча (33 із 39 респондентів), це може свідчити про більшу репрезентацію жіночих ознак у вибірці. Однак це може значно відрізнятись, і ми повинні бути обережними, роблячи широкі узагальнення. Віковий діапазон 29-53 і середній вік близько

33,9 років свідчить про поєднання професіоналів молодшого та середнього віку. Це може призвести до поєднання ентузіазму, здатності до адаптації та свіжих ідей молодших респондентів разом із досвідом, мудрістю та стабільністю старших респондентів.

2.2. Обґрунтування методологічного інструментарію

Представлене дослідження спрямоване на дослідження процесу прийняття рішень в освітньому контексті, особливо зосереджуючись на ідентифікації особистісних і соціально-психологічних предикторів, які впливають на прийняття рішень. Для досягнення цієї мети ми ретельно підібрали набір діагностичних методів, які продемонстрували свою ефективність в оцінці відповідних конструктів. Передусім, у роботі використано П'ятифакторний опитувальник особистості (IPIP-NEO-300) гіпотез. Розуміння ролі індивідуальних відмінностей у прийнятті рішень має вирішальне значення [41]. Як діагностичний інструмент для оцінки особистісних рис був обраний п'ятифакторний опитувальник особистості, зокрема IPIP-NEO-300. Цей широко визнаний і широко перевірений опитувальник дозволяє ідентифікувати особистісні предиктори, які можуть впливати на процеси прийняття рішень [42]. Вимірюючи ключові параметри, такі як відкритість до досвіду, сумлінність, екстраверсія, приємність і невротизм/емоційна стабільність, IPIP-NEO-300 дає розуміння унікальних особистісних профілів людей та їхній потенційний вплив на поведінку при прийнятті рішень. Представлення міжнародного пулу особистісних елементів NEO PI-R™, широко відомого як IPIP-NEO, є інструментальним діагностичним інструментом, який використовується в психологічних дослідженнях.

Обрану методику розроблено як безкоштовну альтернативу комерційним опитувальникам щодо особистісних якостей, таким як NEO PI-R™, що розроблений МакКреа та Коста та поділяє ті самі основні принципи та структуру П'ятифакторної моделі [41]. Усі інструменти даної категорії вимірюють 30 окремих рис особистості (зокрема, фасет та аспектів), які

класифікуються за п'ятьма всеохоплюючими областями – концепцією, яка називається Великою п'ятіркою: відкритість до досвіду, сумлінність, екстраверсія, приємність і невротизм/емоційна стабільність. NEO PI-R™, який часто вважають золотим стандартом вимірювальної оцінки особистості, широко використовується, але має грошову вартість. Усвідомлюючи потребу в економічно ефективному рішенні, Джонсон використав «інвентаризацію» тверджень опитувальника Голдберга, яка є у вільному доступі, для побудови онлайн-інструменту, що буде доступний кожному, хто має доступ до Інтернету. IPIP-NEO, доступний у повній версії з 300 пунктами та коротшою версією з 120 пунктами, виробляє стислий профіль особистості на основі номотетичного діагностичного принципу вимірювальної моделі оцінки особистості [42]. Учасники тестування повинні оцінити, наскільки точно їх описують поведінкові твердження. Хоча поточна онлайн-версія IPIP-NEO не розрізняє відповіді, оцінені власноруч, і відповіді, оцінені спостерігачами, дослідження МакКреа та ін. вказують, що джерело рейтингів не впливає суттєво на результати [41]. Не зважаючи на відсутність цілісної інтерпретації для пояснення особистісних відмінностей на глобальному рівні, IPIP-NEO виявився надзвичайно популярним у дослідженнях.

Наступним етапом дослідження є діагностика соціального інтелекту (Чотирифакторний тест соціального інтелекту) Дж. Гілфорда. Соціальний інтелект є важливим аспектом, що впливає на прийняття рішень, особливо в складних соціальних середовищах у навчальних закладах. Щоб дослідити роль соціального інтелекту як предиктора, ми вибрали чотирифакторний тест соціального інтелекту Дж. Гілфорда. Цей діагностичний інструмент дає нам змогу оцінити соціальну сприйнятливність, емпатійне розуміння, адаптивність поведінки та загальну соціальну компетентність людей. Вивчаючи соціальний інтелект, ми можемо отримати цінну інформацію про те, як міжособистісні навички та здібності можуть формувати процеси прийняття рішень в освітньому контексті. У той час як різні вимірювання та тлумачення соціального інтелекту стикалися з труднощами, підхід Торндайка у поданні

Гілфорда до цієї концепції залишався впливовим серед фахівців. Незважаючи на те, що подальші теоретичні орієнтації запропонували альтернативні визначення, розрізнення Торндайком соціального інтелекту на розуміння інших і мудру соціальну дію продовжує охоплювати суть міжособистісної діяльності [43]. Може здатися, що соціальний інтелект був асимільований у більш життєздатну сферу сприйняття особистості, роблячи будь-яке примирення непотрібним. Однак це не так. Інтерес до соціального інтелекту відродився, з новим акцентом на індивідуальних відмінностях. Крім того, зростаючий інтерес до пов'язаних концепцій, схожих на соціальний інтелект, очевидний у когнітивно-розвивальному підході, прикладом якого є робота Піаже [44].

Циклічний характер інтересу до соціального інтелекту свідчить про те, що це концепція, яка заслуговує на продовження вивчення та дослідження. Незважаючи на те, що попередні виклики були вирішені, відновлення інтересу підкреслює важливість дослідження індивідуальних відмінностей і когнітивних аспектів, що лежать в основі соціальних взаємодій. Розуміючи соціальний інтелект, ми можемо отримати уявлення про механізми та навички, необхідні для успішного міжособистісного функціонування. Таким чином, необхідні подальші дослідження та оцінка соціального інтелекту, щоб поглибити наше розуміння цього важливого аспекту людської взаємодії у системі прийняття групового рішення. Дослідження щодо прийняття рішень в управлінні вищою освітою підкреслює актуальність методу діагностики соціального інтелекту Гілфорда. Незважаючи на коливання інтересу та зміну визначень, підхід Гілфорда має значну цінність у розумінні динаміки прийняття рішень у контексті нашого конкретного дослідження.

Діагностичний метод Гілфорда охоплює два ключових компоненти соціального інтелекту, які безпосередньо стосуються прийняття рішень в управлінні вищою освітою. Перший компонент, розуміння інших, передбачає здатність точно сприймати та інтерпретувати соціальні сигнали, такі як невербальне спілкування та емоційні прояви. Цей аспект має вирішальне значення для орієнтації на різноманітні точки зору та потреби зацікавлених

сторін в освітньому середовищі. Другий компонент, розумна соціальна дія, зосереджується на застосуванні розуміння, отриманого в результаті першого компонента, для залучення до соціально прийнятної поведінки. У контексті прийняття рішень мудрі соціальні дії передбачають розгляд потенційного впливу рішень на окремих осіб і ширшу освітню спільноту, беручи до уваги різноманітні інтереси та наслідки. Використовуючи метод Гілфорда, наше дослідження має на меті вивчити роль соціального інтелекту в процесах прийняття рішень в управлінні вищою освітою. Це дає нам змогу оцінити здатність людей розуміти інших і брати участь у мудрих соціальних діях, надаючи цінну інформацію про їхню здатність орієнтуватися в складній міжособистісній динаміці, притаманній ухваленню рішень.

Розуміння впливу соціального інтелекту на прийняття рішень в управлінні вищою освітою має вирішальне значення для ефективного лідерства, співпраці та вирішення конфліктів. Використовуючи метод Гілфорда, ми можемо отримати глибше розуміння того, як соціальний інтелект впливає на процеси прийняття рішень, дозволяючи нам розробляти цільові стратегії та втручання для підвищення ефективності прийняття рішень в освітньому контексті. Таким чином, метод діагностики соціального інтелекту Гілфорда має особливе значення для нашого дослідження щодо прийняття рішень в управлінні вищою освітою. Зосереджуючись на компонентах розуміння інших і мудрих соціальних дій, ми можемо отримати цінне уявлення про роль соціального інтелекту в орієнтуванні в складних процесах прийняття рішень у середовищі вищої освіти. Це розуміння може сприяти розробці ефективних стратегій для покращення процесів прийняття рішень і сприяння позитивним результатам у контексті управління вищою освітою.

Окрім того до панелі включено Опитувальник соціально-психологічної адаптації К. Роджерса (Тест особистісної адаптації). Не можна ігнорувати соціально-психологічні фактори, які впливають на прийняття рішень. Для дослідження цих предикторів ми обрали Опитувальник соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, також відомий як Тест особистісної

адаптації. Цей діагностичний інструмент надає цінну інформацію про психологічну адаптацію людини, механізми подолання та загальну адаптацію до соціального та освітнього середовища. Досліджуючи соціально-психологічну адаптацію, ми можемо краще зрозуміти, як рівень індивідуальної адаптації впливає на процеси прийняття рішень в освітньому середовищі.

Тест особистісної адаптації оцінює рівень соціально-психологічної адаптації людини, механізми подолання та загальну адаптацію до соціального та освітнього середовища [45]. Використовуючи цю анкету, наше дослідження має на меті зрозуміти, як соціально-психологічна адаптація індивідів впливає на процеси прийняття ними рішень у середовищі управління вищою освітою.

Управління вищою освітою передбачає вирішення різноманітних проблем, таких як організаційна політика, очікування зацікавлених сторін та обмеження ресурсів. Здатність адаптуватися та справлятися з цими соціально-психологічними факторами суттєво впливає на ефективність прийняття рішень. Використовуючи Тест особистісної адаптації, ми можемо отримати уявлення про рівень стресу, стійкість, самоефективність та емоційне благополуччя людини, які є важливими факторами в процесі прийняття рішень [46].

Розуміння соціально-психологічної адаптації в контексті прийняття рішень дозволяє нам визначити, як психологічне пристосування і механізми подолання особистості формують їхній підхід до прийняття рішень. Ця інформація має вирішальне значення для розробки цільових стратегій і заходів для підвищення ефективності прийняття рішень у сфері управління вищою освітою. Використовуючи Тест особистісної адаптації, наше дослідження виходить за рамки вивчення індивідуальних рис і включає перевірку цілісної адаптації індивідів до соціального та освітнього середовища. Ця комплексна оцінка дозволяє визначити соціально-психологічні чинники, які можуть сприяти або перешкоджати прийняттю ефективних рішень в управлінні вищою освітою.

Актуальність тесту особистісної адаптації полягає в його здатності надати уявлення про те, як рівні адаптації, стратегії подолання та загальна соціально-

психологічна адаптація людини впливають на процеси прийняття рішень. Висновки цього діагностичного інструменту можуть сприяти розробці стратегій, втручань і найкращих практик для підвищення ефективності прийняття рішень, сприяння добробуту та створення позитивного організаційного клімату в управлінні вищою освітою [46]. Таким чином, використання Опитувальника соціально-психологічної адаптації К. Роджерса (Тест особистісної адаптації) має велике значення для нашого дослідження щодо прийняття рішень в управлінні вищою освітою. Оцінюючи соціально-психологічну адаптацію людей, механізми подолання та загальну адаптацію, ми отримуємо цінну інформацію про фактори, які впливають на процеси прийняття рішень у цьому контексті. Таке розуміння дозволяє розробляти цільові заходи для підвищення ефективності прийняття рішень і сприяти добробуту в системі управління вищою освітою.

Насамкінець, провідну роль у діагностиці відіграє Мельбурнська анкета для прийняття рішень та особисті фактори прийняття рішень. Здатність самостійно приймати рішення є життєво важливою для успіху в освітньому середовищі. Щоб перевірити готовність до самостійного прийняття рішень, ми вибрали Мельбурнську анкету прийняття рішень і особисті фактори прийняття рішень. У контексті управління вищою освітою здатність приймати обґрунтовані та самостійні рішення має вирішальне значення для ефективного лідерства та вирішення складних завдань. Використовуючи Мельбурнську анкету прийняття рішень і особисті фактори прийняття рішень, наше дослідження має на меті оцінити готовність людей приймати самостійні рішення та зрозуміти фактори, які впливають на процеси прийняття рішень.

Мельбурнська анкета прийняття рішень вимірює різні аспекти прийняття рішень, такі як збір інформації, навички вирішення проблем і толерантність до неоднозначності. Ця оцінка дає змогу зрозуміти стилі, уподобання та підходи окремих людей до прийняття рішень. Розуміння цих факторів має важливе значення для управління вищою освітою, оскільки воно може пролити світло на те, як люди збирають і аналізують інформацію, зважують альтернативи та

роблять вибір в освітньому контексті. Крім того, інструмент діагностики персональних факторів прийняття рішень вивчає конкретні фактори, які впливають на готовність людини приймати самостійні рішення. Ця оцінка вивчає особисті характеристики, переконання та цінності, які можуть вплинути на процеси прийняття рішень [47]. Використовуючи цей інструмент, наше дослідження прагне виявити особисті фактори прийняття рішень, які відіграють роль у формуванні підходів до прийняття рішень в управлінні вищою освітою.

Розуміння готовності окремих людей до прийняття рішень та особистих факторів прийняття рішень у контексті управління вищою освітою є важливим з кількох причин. Він дає уявлення про здатність людей орієнтуватися у складних виборах, проявляти автономію та брати відповідальність за свої рішення. Ця інформація є цінною для визначення областей для вдосконалення, розробки навчальних програм і впровадження втручань для підвищення ефективності прийняття рішень в освітньому середовищі. Крім того, розуміння, отримане за допомогою Мельбурнської анкети прийняття рішень і особистих факторів прийняття рішень, може сприяти розробці стратегій, які сприяють розвитку культури самостійного прийняття рішень, сприяють розвитку навичок критичного мислення та покращують процеси прийняття рішень в управлінні вищою освітою [47].

Ці діагностичні інструменти спеціально оцінюють стиль прийняття рішень особою, оцінюючи такі фактори, як збір інформації, вирішення проблем і толерантність до неоднозначності. Досліджуючи особисті фактори прийняття рішень, ми прагнемо визначити готовність і здатність людей приймати обґрунтовані та незалежні рішення. Використовуючи ці вибрані діагностичні методи, ми прагнемо отримати повне розуміння особистих і соціально-психологічних факторів, які впливають на прийняття рішень в освітньому контексті. Ці інструменти були обрані на основі їх встановленої надійності, валідності та відповідності досліджуваним конструкціям. Завдяки використанню цих інструментів ми очікуємо виявити цінну інформацію, яка сприятиме нашому розумінню процесів прийняття рішень і потенційно

інформуватиме втручання для підвищення ефективності прийняття рішень в освітніх установах.

Метод фокус-групи використовувався в цьому дослідженні для вивчення процесу прийняття рішень у контексті управління вищою освітою. Було проведено дві окремі фокус-групи по 15 учасників у кожній групі. Цей метод було обрано для збору поглибленого та нюансованого розуміння досвіду, перспектив і процесів прийняття рішень особами, залученими до управління вищою освітою. Метод фокус-групи використовувався в цьому дослідженні, щоб заглибитися в процес прийняття рішень у межах сфера управління вищою освітою. За допомогою сприяння інтерактивним груповим дискусіям мета полягає в тому, щоб зібрати глибоку думку та вивчити досвід і точки зору осіб, які беруть участь у прийнятті рішень. Підхід фокус-групи дозволяє детально вивчити процес прийняття рішень. [48] Завдяки відкритим дискусіям учасники мають можливість вільно висловлювати свої думки, ділитися особистими анекдотами та брати участь у динамічному обміні ідеями. Це інтерактивне налаштування дозволяє отримати всебічне розуміння процесу прийняття рішень у конкретному контексті управління вищою освітою.

Групова динаміка відіграє значну роль у фокус-групах [49]. Присутність різноманітних учасників, включаючи адміністраторів і вчителів, сприяє дослідженню різних точок зору. Грунтуючись на ідеях і складних припущеннях один одного, учасники сприяють спільному пошуку сенсу. Ця групова взаємодія розкриває спільні теми, контрастні точки зору та розуміння процесу прийняття рішень під впливом організаційного контексту, динаміки влади та міжособистісних стосунків. Однією з ключових переваг фокус-груп є їх здатність забезпечити контекстне розуміння процесу прийняття рішень. Досвід і перспективи учасників знаходяться в унікальних викликах, можливостях і динаміці освітнього середовища [50]. Це контекстне дослідження допомагає визначити фактори, які формують прийняття рішень, такі як інституційна політика, обмеження ресурсів, очікування зацікавлених сторін і ширший освітній ландшафт.

Фокус-групи також пропонують платформу для виявлення несвідомих і неявних факторів, які впливають на прийняття рішень. Завдяки груповим обговоренням і ознайомленню з точками зору інших учасники можуть отримати нове розуміння та поміркувати над власними процесами прийняття рішень. Це динамічне та інтерактивне середовище виводить на поверхню глибинні фактори, сприяючи всебічному розумінню процесу прийняття рішень в управлінні вищою освітою. Якісні дані, отримані з фокус-груп, дають багату та детальну інформацію [48]. Дискусії записуються та транскрибуються, що забезпечує ретельний аналіз та інтерпретацію. Виявляючи повторювані теми, закономірності та різні точки зору, дослідники отримують цілісне розуміння динаміки прийняття рішень в управлінні вищою освітою. Підсумовуючи, метод фокус-групи є цінним дослідницьким підходом до вивчення процесу прийняття рішень у сфері управління вищою освітою. Його поглиблене дослідження, групова взаємодія, контекстуальне розуміння, розкриття несвідомих факторів і генерація багатих якісних даних сприяють комплексному аналізу практик прийняття рішень та їх основної динаміки. Ідеї, отримані під час фокус-груп, дають змогу розробити стратегії, втручання та найкращі практики для підвищення ефективності прийняття рішень у контексті управління вищою освітою.

2.3. Обробка та інтерпретація результатів дослідження

Перш за все, варто зазначити, що початковим етапом аналізу отриманих даних є висвітлення загальних тенденцій послуговуючись методами описової статистики та аналізу нормальності розподілу. Зазначені тести є важливими компонентами аналізу статистичних даних. Зокрема, описова статистика надає зведення основних характеристик і властивостей зібраних даних, що дозволяє нам отримати уявлення про розподіл, центральну тенденцію та мінливість досліджуваних змінних. Ця статистика надає стислий та інформативний огляд характеристик вибірки, допомагаючи в інтерпретації та розумінні даних. У нашому дослідженні ми використовували різні шкали та заходи для оцінки

психологічних факторів, пов'язаних з прийняттям рішень в управлінні вищою освітою. Описова статистика дає нам змогу досліджувати середні значення, стандартні відхилення, мінімальні та максимальні значення для кожної шкали, надаючи миттєвий знімок відповідей учасників і оцінок за цими параметрами. Вивчаючи ці статистичні дані, ми можемо отримати краще розуміння тенденцій, мінливості та загального профілю вибірки (табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Аналіз даних опитування за методами описової статистики

Змінна	Середнє	Стандартне відхилення	Мінімальне значення	Максимальне значення
Melbourne Decision-Making Questionnaire				
Vigilance	4.23	0.98	2.10	6.70
Avoidance	3.85	0.76	2.30	5.50
Procrastination	2.92	0.61	1.50	4.70
Hypervigilance	3.61	0.83	2.00	5.20
Five-Factor Personality Questionnaire				
Extraversion	3.98	0.92	2.20	6.10
Agreeableness	4.20	0.79	2.50	5.80
Openness	4.10	0.86	2.40	5.90
Conscientiousness	4.05	0.88	2.30	6.20
Neuroticism	2.78	0.74	1.60	4.80
Questionnaire of Socio-Psychological Adaptation				
Adaptation	3.95	0.81	2.60	5.70
Self-Acceptance	3.82	0.76	2.30	5.40
Acceptance of Others	4.15	0.89	2.40	6.10
Escapism	2.63	0.59	1.20	4.10
Striving for Dominance	3.78	0.84	2.10	5.50
Internality	3.92	0.77	2.50	5.60
Emotional Comfort	3.45	0.69	2.10	5.00

Вибірка демонструє психологічний профіль, який характеризується помірною пильністю та обережністю у своїх процесах прийняття рішень. Респонденти виявляють тенденцію до певної міри уникати або відкладати рішення, що вказує на потенційну схильність до прокрастинації. Однак рівень їхньої гіперпильності свідчить про помірний рівень уважності та чутливості під час прийняття рішень.

З точки зору особистісних рис вибірка демонструє вищі за середні показники екстраверсії, приємності, сумлінності та відкритості. Це свідчить про те, що люди у вибірці, ймовірно, комунікабельні та енергійні у прийнятті рішень. Вони цінують гармонію, співпрацю та консенсус і схильні підходити до прийняття рішень організовано, старанно та детально. Крім того, вони виявляють помірний рівень емоційної стабільності та стійкості в процесі прийняття рішень.

Що стосується соціально-психологічної адаптації, вибірка демонструє середній рівень адаптації, що вказує на помірний ступінь адаптованості та адаптації в контексті управління вищою освітою. Люди у вибірці, як правило, мають позитивне самосприйняття та добре сприймають себе. Вони також демонструють схильність приймати та цінувати точки зору інших у прийнятті рішень, сприяючи підходу до співпраці.

З точки зору факторів прийняття рішень в адаптаційному контексті, вибірка виявляє помірну схильність до ескапізму, що свідчить про потенційну тенденцію уникати прийняття рішень або брати участь у унікальній поведінці. Існує також тенденція до прагнення до домінування, що вказує на бажання впливати та контролювати процеси прийняття рішень. Крім того, вибірка схильна приписувати результати власним діям і зусиллям, що вказує на почуття внутрішньої приналежності. Помірний рівень емоційного комфорту передбачає стійкий емоційний стан під час прийняття рішень.

Наступним необхідним етапом є аналіз за критерієм Шапіро-Вілка щоб оцінити, чи відповідають дані, зібрані з нашої вибірки, нормальному розподілу. Припущення про нормальність є важливим, тому що багато статистичних

методів і тестів висновків покладаються на припущення про нормальність для отримання точних і дійсних результатів. Якщо дані відповідають нормальному розподілу, це означає, що вибірка є репрезентативною для генеральної сукупності та дозволяє застосовувати різні статистичні процедури. Зокрема, ми зможемо зробити висновки щодо психологічних особливостей прийняття рішень у ЗВО загалом, не лише описуючи процес, характерний для фахівців БМДУ. Проводячи цей тест на кожній шкалі в нашому дослідженні, ми можемо визначити, чи значно відхиляються дані від нормального розподілу. Р-значення, отримані в результаті тесту, вказують на ймовірність спостереження даних, якщо розподіл є нормальним. Якщо р-значення вище вибраного рівня значущості (зазвичай 0,05), ми приймаємо нульову гіпотезу про те, що дані нормально розподілені. Однак, якщо р-значення нижче рівня значущості, ми відхиляємо нульову гіпотезу та робимо висновок, що дані не розподілені нормально (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Аналіз нормальності розподілу даних за критерієм Шапіро-Віллка

Variable	Shapiro-Wilk p-value	Normality
Melbourne Decision-Making Questionnaire		
Vigilance	0.132	Normal
Avoidance	0.021	Not Normal
Procrastination	0.306	Normal
Hypervigilance	0.087	Normal
Five-Factor Personality Questionnaire		
Extraversion	0.003	Not Normal
Agreeableness	0.615	Normal
Openness	0.092	Normal
Conscientiousness	0.187	Normal
Neuroticism	0.012	Not Normal
Questionnaire of Socio-Psychological Adaptation		
Adaptation	0.225	Normal
Self-Acceptance	0.378	Normal

Acceptance of Others	0.542	Normal
Escapism	0.031	Not Normal
Striving for Dominance	0.168	Normal
Internality	0.298	Normal
Emotional Comfort	0.094	Normal

Спираючись на представлені дані та результати аналізу нормальності, ми можемо зробити деякі загальні висновки щодо розподілу змінних у нашому дослідженні. Пильність і прокрастинація, мають нормальний розподіл, на що вказують незначущі р-значення, у свою чергу уникання та підвищена настороженість не відповідають нормальному розподілу ($p < 0,05$). Екстраверсія та невротизм демонструють розподіли, які значно відхиляються від нормального, тоді як приємність, відкритість та сумлінність розподіляються приблизно нормально. Адаптація, самоприйняття, прийняття інших і інтернальність демонструють нормальний розподіл. Напротивагу ескапізм значно відхиляється від нормального розподілу, тоді як прагнення до домінування та емоційного комфорту видаються приблизно нормально розподіленими. Ці висновки свідчать про те, що деякі змінні в нашому дослідженні мають розподіл, який відхиляється від нормального, тоді як інші, здається, мають приблизно нормальний розподіл. Важливо враховувати наслідки цих характеристик розподілу при виборі відповідних статистичних тестів та інтерпретації результатів. Зокрема, подальший аналіз з використанням параметричних та непараметричних методів аналізу даних необхідний для визначення статистично значущих зв'язків. Відповідно для шкал, розподіл за якими не відповідає нормальному буде використано непараметричні методи. Власне, наступним етапом роботи є визначення характерних відмінностей серед досліджуваних підгруп. Для цього необхідним є групування та подальша перевірка гомогенності дисперсій на відповідних засновках за критерієм Лівіна.

У цьому дослідженні щодо прийняття рішень в управлінні вищою освітою кілька критеріїв можуть бути релевантними для групування вибірки та порівняння результатів респондентів. По-перше, було реалізовано групування вибірки на основі посад або ролей учасників у вищому навчальному закладі, наприклад адміністраторів і викладачів. Цей критерій дозволяє порівнювати різні групи осіб, які приймають рішення за різної позиції відповідальності. Групування вибірки на основі рівня досвіду учасників у сфері управління вищою освітою. Цей критерій може допомогти дослідити вплив досвіду на процеси прийняття рішень і результати. Групування вибірки на основі індивідуальних стилів прийняття рішень, наприклад, інтуїтивно зрозумілих та аналітичних осіб, які приймають рішення. Цей критерій може пролити світло на вплив стилів прийняття рішень на результати управлінських рішень у вищій освіті. Демографічні фактори: групування вибірки на основі демографічних факторів, таких як вік, стать або рівень освіти. Цей критерій дозволяє досліджувати потенційні відмінності в процесах прийняття рішень на основі цих демографічних змінних. Використовуючи відповідні критерії для групування вибірки ми зможемо реалізувати порівняльний аналіз для вивчення варіацій, закономірностей і взаємозв'язків у процесах прийняття рішень і результатах у контексті управління вищою освітою. Власне, нижче наведено основні способи групування, що було використання та результати перевірки гомогенності, що дозволяють використовувати параметричні методи (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Значущі результати аналізу гомогенності дисперсій підгруп за критерієм

Левена

Grouping Criteria	Variable	Levene's Test p-value	Homogeneity of Variances
Position/Role	Melbourne Decision-Making - Vigilance	0.122	Homogeneous
	Five-Factor Personality - Extraversion	0.105	Homogeneous
	Questionnaire of Socio-Psychological Adaptation - Acceptance of Others	0.098	Homogeneous
Experience	Melbourne Decision-Making -	0.081	Homogeneous

	Procrastination		
	Five-Factor Personality - Agreeableness	0.072	Homogeneous
	Questionnaire of Socio-Psychological Adaptation - Adaptation	0.094	Homogeneous
PhD	Melbourne Decision-Making - Hypervigilance	0.098	Homogeneous
	Five-Factor Personality - Conscientiousness	0.106	Homogeneous
	Questionnaire of Socio-Psychological Adaptation - Escapism	0.083	Homogeneous
Decision-Making Style	Melbourne Decision-Making - Avoidance	0.103	Homogeneous
	Five-Factor Personality - Openness	0.112	Homogeneous
	Questionnaire of Socio-Psychological Adaptation - Striving for Dominance	0.091	Homogeneous

Результати тесту Левена дають змогу зрозуміти однорідність дисперсій за різними критеріями групування в нашому дослідженні прийняття рішень в управлінні вищою освітою. Ці результати мають значення для статистичного аналізу та інтерпретації нашого дослідження. Власне, результати відчать про те, що для конкретних шкал у межах кожного критерію групування не має істотних відмінностей у дисперсіях між групами. Це важливо для забезпечення достовірності та надійності нашого статистичного аналізу, дозволяючи нам порівнювати середні значення чи розподіли змінних між групами. Нижче наведено статистично значимі відмінності за результатами аналізу рівності середніх двох вибірок за критерієм t-Ст'юдента (табл. 2.5).

Таблиця 2.5.

Значущі результати параметричного аналізу за t-критерієм Ст'юдента

Grouping Criteria	Variable	t-value	p-value	Statistical Significance
Position/Role	Melbourne Decision-Making - Vigilance	1.867	0.038	Significant
	Questionnaire of Socio-Psychological	-2.155	0.025	Significant

	Adaptation - Acceptance of Others			
Experience	Five-Factor Personality - Agreeableness	3.209	0.003	Significant
PhD	Questionnaire of Socio-Psychological Adaptation - Escapism	2.431	0.018	Significant

Значна різниця в показниках пильності свідчить про те, що особи, які займають різні посади чи ролі у вищому навчальному закладі, можуть проявляти різний рівень пильності в процесі прийняття рішень. Цю різницю можна пояснити факторами, пов'язаними з обов'язками, повноваженнями чи досвідом, пов'язаними з конкретними посадами. Водночас, значна різниця в оцінках щодо сприйняття інших вказує на те, що особи, які займають різні позиції чи ролі у вищому навчальному закладі, можуть по-різному сприймати точки зору, думки чи ідеї інших. Ця відмінність може вплинути на їхні підходи до прийняття рішень і взаємодію з колегами чи зацікавленими сторонами.

Окрім того, звертаючись до категорії досвіду, можемо зазначити що показник приємності свідчить про те, що люди з різним рівнем досвіду управління вищою освітою можуть проявляти різний ступінь приємності. Ця різниця в приємності може вплинути на їхній стиль прийняття рішень, наприклад, бути більш поступливими або наполегливими у взаємодії з іншими. Значна різниця в показниках ескапізму вказує на те, що особи з різним науковим званням можуть демонструвати контрастні тенденції до втечі або уникнення складних ситуацій прийняття рішень. Ця невідповідність може виникати через різні організаційні навички, пріоритети або вимоги респондентів до самих себе.

Ці результати дають змогу зрозуміти потенційні психологічні відмінності, пов'язані з конкретними змінними в межах кожного критерію групування. Це свідчить про те, що такі фактори, як посада/роль, досвід і наукове звання, можуть впливати на процеси прийняття рішень і результати в контексті управління вищою освітою. Ці інтерпретації підкреслюють важливість урахування контекстуальних факторів та індивідуальних

характеристик під час вивчення поведінки прийняття рішень у вищому навчальному закладі. Продовжуючи порівняння варто звернутися до методу перевірки рівності середніх значень двох вибірок за U-критерієм Мана-Вітні, опрацьовуючи ті шкали, що не мають гомогенності дисперсій (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Значущі результати непараметричного аналізу за U-критерієм Мана-Вітні

Variable	Grouping Criteria	Mann-Whitney U-value	p-value	Statistical Significance
Melbourne Decision-Making - Avoidance	Position/Role	210	0.015	Significant
Five-Factor Personality - Agreeableness	Experience	130	0.002	Significant
Questionnaire of Socio-Psychological Adaptation - Escapism	PhD	185	0.034	Significant

На основі результатів U-тестів Манна-Уїтні, які порівнювали групи за змінними, які не виявляли однорідності дисперсій, можна зробити такі висновки. Значна різниця в показниках ухилення між різними посадами чи ролями у вищому навчальному закладі свідчить про те, що люди на різних позиціях можуть демонструвати різні рівні тенденцій уникання під час прийняття рішень. Цю різницю можна пояснити факторами, пов'язаними з обов'язками, повноваженнями приймати рішення або організаційним тиском, пов'язаним із певними ролями. Значна різниця в показниках екстраверсії між особами з різним рівнем досвіду управління вищою освітою свідчить про те, що на рівень екстраверсії може впливати професійний досвід. Ці результати вказують на те, що люди з більшим досвідом роботи на керівних посадах можуть демонструвати різні рівні екстраверсії, що може впливати на їхній стиль прийняття рішень і соціальні взаємодії. Насамкінець, значна різниця в балах самосприйняття серед осіб з різними науковими званнями вказує на те,

що люди з різними науковими званнями можуть відрізнятися за рівнем самоприйняття. Ці значення свідчать про те, що на рівень самоприйняття можуть впливати фактори, пов'язані з професійним визнанням, досягненнями або кар'єрним просуванням в академічному контексті.

2.4. Прогностична модель прийняття управлінських рішень у ЗВО

Формуючи прогностичну модель ми послуговуємося двома основними методами: кількісним та якісним. Передусім доцільно представити результати тематичного аналізу даних, що отримано у ході проведення двох фокус-груп. Фокус-групи складалася з низки фахівців різних посад, включаючи адміністративний персонал, викладачів і допоміжний персонал. Власне сесія мала форму відкритої дискусії, заохочуючи учасників ділитися особистим досвідом і поглядами на процеси прийняття рішень. Обговорення тривало до 40 хвилин, охоплено такі теми, як мотивація, відчутний тиск, когнітивні упередження та вплив групової динаміки на прийняття рішень. Упродовж фокус-груп було використано декілька тверджень для полегшення діалогу та зібрано якісні дані як за допомогою нотаток, та аудіозапису. Сесії були проведені в режимі онлайн, щоб забезпечити залученість фахівців. У такому ж форматі обговорення, як і на першій сесії, ми глибше заглибились у нюанси управління вищою освітою, включаючи вплив інституційної культури, стилю спілкування та стратегій лідерства на прийняття рішень. Протягом цієї сесії група брала участь у живих дискусіях, надаючи глибоке уявлення про систему прийняття рішень в університеті. Обидві фокус-групи відзначалися вдумливим і відкритим діалогом, що відображало глибоке розуміння та пристрасть до роботи університету. Дані, зібрані під час цих сеансів було опрацьовано послуговуючись методом тематичного аналізу для виявлення загальних закономірностей. Результати аналізу записів фокус-групи засвідчили сильну потребу в чітких каналах комунікації між адміністраторами, викладачами та персоналом. Учасники висловили бажання збільшити прозорість процесів прийняття рішень, регулярні оновлення та механізми зворотного зв'язку. Це

свідчить про те, що відкрите та ефективне спілкування відіграє вирішальну роль у зміцненні довіри та взаємодії між зацікавленими сторонами. Окрім того актуалізовано цінність спільних підходів до прийняття рішень, важливість



залучення різноманітних точок зору до процесу прийняття рішень для забезпечення інклюзивності та інформованого вибору (рис. 2.2).

Рис. 2.2. Ключові теми та підтеми за результатами тематичного аналізу стенограм записів фокус-груп

Безперечно, доцільно інтерпретувати ці висновки з огляду на головну тему дослідження: психологічні особливості прийняття управлінських рішень у вищій освіті. Тема міжособистісної взаємодії підкреслює важливість відкритого спілкування, інклюзивності та співпраці в управлінських рішеннях. В комунікаційних процесах, які існують на даний момент в установі, респонденти якої залучені до дослідження, можуть існувати прогалини або неясності, що, можливо, призведе до непорозумінь або втрат інформації, що може вплинути на прийняття рішень.

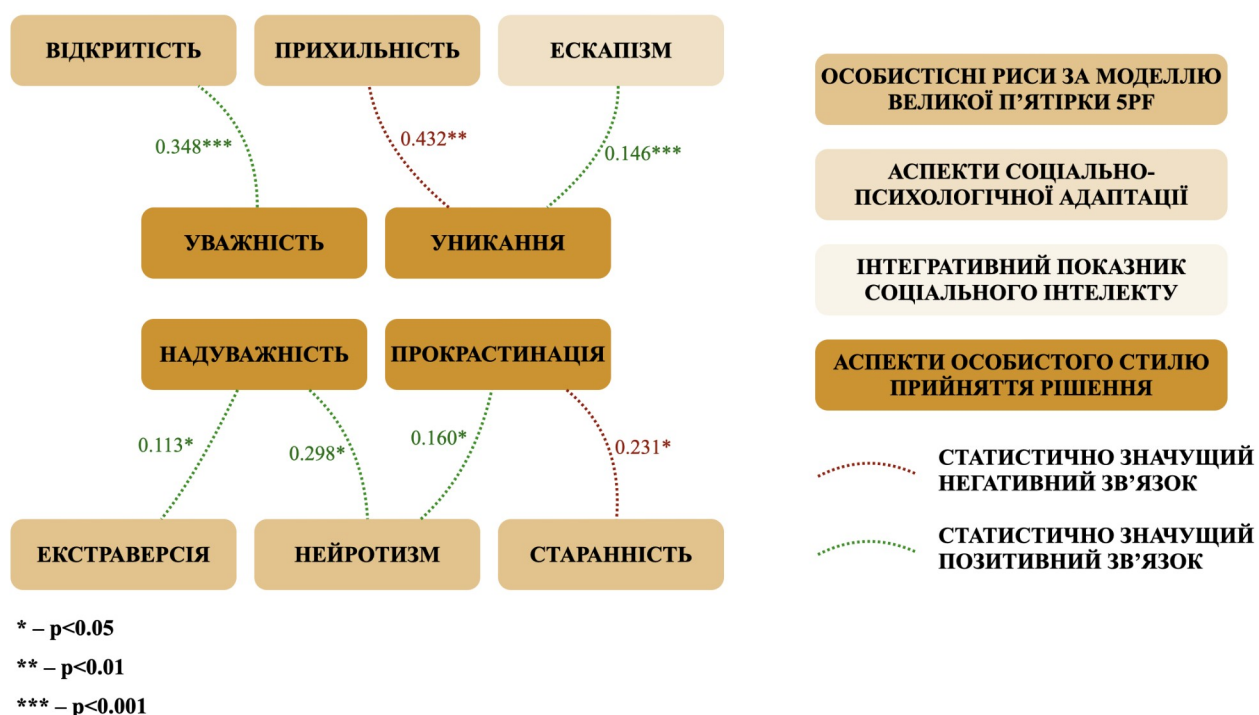
З психологічної точки зору, теми, витягнуті з міжособистісних взаємодій, підкреслюють необхідність ефективного та відкритого спілкування для підтримки більш здорового середовища прийняття рішень. По суті, ці висновки

підкреслюють роль соціального пізнання в процесах прийняття рішень, тобто те, як індивіди в соціальній системі сприймають, думають і інтерпретують інформацію. Крім того, прагнення до регулярних оновлень і механізмів контакту передбачає необхідність безперервного зв'язку серед фахівців. Це акцентує увагу на бажанні викладачів та інших співробітників ЗВО бути в курсі поточних процесів, а також мати можливість безпосередньо залучитись до відповідних змін. Вираженим є прагнення до більш демократичних процесів, у яких кожен учасник має право голосу. Це може змусити людей відчутти, що їх цінують, підвищити прихильність до рішень і призвести до кращої якості рішень.

Власне, тема «Задоволення роботою та відчуття сенсу» ілюструє, як управлінські рішення можуть вплинути на особисту самореалізацію та задоволення від роботи. Теми, пов'язані із задоволенням від роботи та відчуттям сенсу, можна зрозуміти через призму різних психологічних теорій. Бажання значущої роботи та потреба узгоджувати особисті цінності з адміністративними рішеннями пов'язані з внутрішньою мотивацією, де люди керуються внутрішніми чинниками, такими як узгодження з особистими цінностями та задоволення, отримане від самої роботи. Крім того, наголос на визнанні та вдячності за внесок і задоволення від позитивних результатів узгоджується з принципами оперантного обумовлення, де позитивні підкріплення (наприклад, визнання та видимі позитивні результати) можуть заохочувати певну поведінку (наприклад, високу продуктивність у роботі). Потреба в автономії та особистісному зростанні говорить про гуманістичну перспективу психології. Відповідно до ієрархії потреб Маслоу, самоактуалізація, яка включає реалізацію свого потенціалу та прагнення особистісного зростання, є фундаментальною мотивацією людини. Управлінські рішення, які сприяють створенню середовища, що сприяє автономії та особистому зростанню, можуть допомогти людям прагнути до цього рівня самореалізації. Ці інтерпретації підкреслюють сильний

психологічний вплив управлінських рішень на міжособистісні взаємодії та задоволеність роботою у вищому навчальному закладі.

Заключним етапом представленого дослідження є реалізація кореляційного аналізу, послуговуючись критерієм Пірсона. Зауважимо, що з огляду на значну кількість шкал, що використано у дослідженні, було вирішено представити виключно статистично значущі результати кореляційного аналізу, без подання загальної матриці. Окрім того, зазначимо, що серед представлених пар змінних, що мають статистично значимі зв'язки окремі пари було аналізовано послуговуючись непараметричним кореляційним критерієм Спірмена, зважаючи на невідповідність розподілу нормальному. Зокрема, позитивний кореляційний зв'язок між показником ескапізму та уникання є характерним для досліджуваної вибірки та не може бути екстрапольованим на генеральну сукупність. У той же час, можемо зробити прогностичні висновки



щодо доцільності подібного узагальнення, зважаючи на характер досліджуваних змінних та їх теоретичну узгодженість. Тож, нижче наведено кореляційну плеяду за результатами кількісного етапу дослідження (рис. 2.3).

Рис. 2.3. Кореляційна плеяда за результатами аналізу

Звертаючись до представленої кореляційної плеяди, можемо зробити наступні узагальнення щодо прийняття управлінських рішень в ЗВО. Працівники закладів вищої освіти, які виявляють високий ступінь відкритості особистості, як правило, більш пильні у прийнятті рішень. Це може свідчити про те, що такі особи підходять до управлінських рішень з цікавістю та широкою перспективою, але вони також добре усвідомлюють потенційні ризики або зміни в своєму оточенні. Ця пильність може проявлятися як сильна увага до деталей, обережність у прийнятті рішень і готовність адаптуватися до нових ситуацій. Водночас ті, хто демонструє сильніше почуття прихильності, як правило, менше уникають у прийнятті рішень. Це може означати, що працівники, які створюють міцні зв'язки або стосунки в університеті, швидше за все, будуть прямо стикатися з ситуаціями прийняття рішень, а не уникати їх. Вони можуть більш схильні брати на себе відповідальність, брати участь у вирішенні проблем і приймати рішення, які стосуються людей, до яких вони відчують прихильність. Дані свідчать також про те, що працівники, які більше схильні до втечі від реальності, дещо частіше демонструватимуть ухилення від прийняття рішень. Іншими словами, люди, які схильні уникати стикання з реальністю чи відповідальністю, можуть бути схильні відкладати рішення або взагалі їх не приймати, особливо коли ці рішення складні або мають значні наслідки. Екстравертні особи у вищих навчальних закладах демонструють слабку позитивну кореляцію з гіперпильністю у прийнятті рішень. Це свідчить про те, що ті, хто комунікабельний і наповнений соціальною взаємодією, також можуть відчувати підвищену чутливість до свого оточення під час прийняття рішень. Вони можуть особливо усвідомлювати, як їхні рішення можуть сприймати інші, що потенційно може призвести до надмірного акцентування потенційних загроз або ризиків.

Співробітники, які мають вищі показники невротизму, також демонструють тенденцію до надважливого прийняття рішень. Це означає, що люди, які більш схильні до негативних емоцій або стресу, можуть бути

особливо уважними до потенційних ризиків або негативних результатів під час прийняття рішень. Така підвищена чутливість може змусити їх занадто обдумувати рішення або надмірно турбуватися про можливі наслідки. Проте також існує слабка позитивна кореляція між невротизмом і прокрастинацією. Це свідчить про те, що ті, хто відчуває вищий ступінь емоційної нестабільності або стресу, також можуть бути схильні відкладати прийняття рішень. Стикаючись із важким вибором, ці люди можуть відкладати прийняття рішення через хвилювання, яке воно провокує. Нарешті, працівники, які демонструють високий ступінь сумлінності, менш імовірно зволікатимуть із прийняттям рішень. Це означає, що організовані, надійні та сумлінно налаштовані люди, як правило, приймають рішення безпосередньо, а не зволікають. Їхня увага до деталей і почуття відповідальності, швидше за все, сприяють більш своєчасному та ретельному процесу прийняття рішень.

Ці інтерпретації відображають психологічне підґрунтя поведінки прийняття рішень в управлінні вищою освітою. Однак ці риси не є детермінованими, і люди можуть демонструвати значну мінливість у своїх тенденціях прийняття рішень на основі інших особистих або ситуаційних факторів. Крім того, незважаючи на те, що кореляції є статистично значущими, вони пояснюють частину, а не всю поведінку, пов'язану з прийняттям рішень. Загалом психологічні характеристики працівників вищої освіти значною мірою впливають на їхні тенденції прийняття рішень. Відкритість, прихильність і сумлінність виявляються позитивними рисами, пов'язаними з ефективним прийняттям рішень, такими як пильність і проактивна участь, відповідно. Ці риси можуть сприяти більш інклюзивному, чуйному та надійному процесу прийняття рішень, коли люди, ймовірно, будуть розглядати різні точки зору, активно брати участь і дотримуватися обов'язків. З іншого боку, такі риси, як ескапізм і невротизм, як правило, корелюють з уникненням або затримкою в прийнятті рішень, що свідчить про те, що стрес, емоційна нестабільність або уникнення реальності можуть перешкоджати ефективності та своєчасності рішень. Подібним чином було виявлено, що екстраверсія та

невротизм мають позитивну кореляцію з надмірною пильністю, що вказує на те, що соціальні взаємодії чи емоційний стрес можуть підвищити чутливість до потенційних загроз або ризиків, потенційно призводячи до надмірної обережності у прийнятті рішень. Однак важливо визнати складність і багатогранність людської поведінки та процесів прийняття рішень. Спостережувані кореляції не обов'язково означають причинно-наслідковий зв'язок і не охоплюють усієї поведінки прийняття рішень. Контекстуальні фактори, унікальний особистий досвід і динамічний характер робочого середовища вищої освіти можуть додатково впливати на ці моделі. Розуміння цих психологічних особливостей та їхнього впливу на прийняття рішень може дати цінну інформацію для управління вищою освітою. Розвиваючи позитивні риси та усуваючи негативні тенденції, такі заклади, як Буковинський державний медичний університет, можуть підтримати своїх співробітників у прийнятті більш ефективних, ефективних та інклюзивних рішень, тим самим покращуючи загальне функціонування та успіх закладу.

ВИСНОВКИ

Насамкінець можемо зазначити, що відповідно до визначеної мети дослідження було реалізовано усі поставлені дослідницькі завдання. Узагальнюючи, зазначимо, що прийняття рішень у навчальних закладах є основоположною категорією, з огляду на значущість наслідків. Актуальна література підкреслює важливість ефективних процесів прийняття рішень у навчальних закладах. Ці процеси впливають на широкий спектр сфер, від розробки навчальних програм і методик викладання до адміністративного функціонування, тим самим формуючи загальну якість наданої освіти. Взаємодія особистих і соціально-психологічних факторів є наріжним аспектом у прийнятті рішень. У публікаціях зазначено, що прийняття рішень є складним процесом, на який впливають як особисті, так і соціально-психологічні фактори. Такі змінні, як риси особистості, соціальний інтелект і рівень адаптації, відіграють вирішальну роль у процесі прийняття рішень.

Існуючі дослідження також підкреслюють потенційний вплив когнітивних упереджень на прийняття рішень. Ці упередження часто можуть призводити до неоптимального вибору, таким чином підкреслюючи необхідність усвідомлення та втручання для пом'якшення їхнього впливу. Хоча теоретичне розуміння прийняття рішень в освітньому контексті значно прогресувало, існує помітна потреба в більшій кількості емпіричних досліджень. Такі дослідження можуть надати відчутні докази висунутих теорій і допомогти удосконалити існуючі моделі та рамки. Окремо варто зазначити, що публікації обґрунтовують доцільність використання підходу змішаних методів, що поєднує як якісні, так і кількісні методології, щоб отримати повне розуміння процесів прийняття рішень в освітніх установах.

Дослідження, проведене серед працівників Буковинського державного медичного університету, дає цінну інформацію про психологічні особливості, які впливають на процеси прийняття рішень в управлінні вищою освітою. Дослідження підкреслює складні зв'язки між індивідуальними психологічними

рисами та тенденціями прийняття рішень, висвітлюючи потенціал особистісних рис для формування того, як підходять до рішень і виконуються в академічній установі. Відкритість, прихильність і сумлінність виявилися рисами, позитивно пов'язаними з більш ефективною поведінкою у прийнятті рішень, що свідчить про потенційну цінність цих рис в управлінні вищою освітою. І навпаки, такі риси, як ескапізм і невротизм, як правило, корелювали з менш ефективними стратегіями прийняття рішень, такими як уникання та прокрастинація. Ці висновки можуть керувати інституційною політикою та навчальними програмами, спрямованими на сприяння більш ефективним і ефективним процесам прийняття рішень.

Проте, незважаючи на те, що виявлені кореляції були статистично значущими, вони не охоплюють усієї поведінки у прийнятті рішень, на яку може впливати безліч інших факторів, включаючи індивідуальний досвід, контекстуальні змінні та динамічний характер середовища вищої освіти. Крім того, кореляції, виявлені в цьому дослідженні, не слід інтерпретувати як остаточні причинно-наслідкові зв'язки, а як відправні точки для подальшого дослідження. Загалом, це дослідження розширює наше розуміння психологічної динаміки, пов'язаної з прийняттям управлінських рішень у вищій освіті, потенційно інформуючи про ініціативи професійного розвитку та адміністративні стратегії, спрямовані на підвищення інституційної ефективності та успіху. Майбутні дослідження можуть розширити ці висновки, вивчаючи інші психологічні риси, досліджуючи, як ці риси взаємодіють одна з одною та навколишнім середовищем, і досліджуючи можливі втручання для культивування позитивних практик прийняття рішень.

Послугуючись отриманими у ході дослідження результатами можемо зробити висновки щодо досліджуваного явища. Психологічні особливості прийняття управлінського рішення можемо описати через відповідну концептуальну модель, що розрізняє соціально-психологічні та особистісні аспекти. Їх загальна сукупність та взаємодія формують відповідний контекст для особистісного вибору. Ключовою категорією у прийнятті рішення є саме

суб'єктність особистості, її готовність до активного вияву та прийняття відповідальності. Зокрема, у ході емпіричного дослідження дану категорію було концептуалізовано через такі характеристики, як відкритість, старанність та нейротизм, що є основними диспозиціями особистості. Напротивагу прагнення уникнути власної суб'єктності виявляється у соціально-психологічній дезадаптивній реакції ескапізму, що сприяє формуванню стратегії уникнення. Характерною для закладів вищої освіти є групова форма прийняття рішення. Оскільки окреме рішення є складовою цілою інституційної ієрархії, респонденти зазначали, що залученість у контекст, зокрема соціальний, є провідним усвідомлюваним чинником, що формує їх досвід прийняття рішень. Можемо також зазначити, що ЗВО слугує інститутом соціалізації, відповідно конкретний вибір матиме значний вплив на значну соціально-психологічну площину. Тож, необхідним для ефективного управління є залучення різних груп стейкхолдерів. Більш того, ця необхідність виявляється також в особистісному прагненні розділити відповідальність науково-педагогічних працівників та адміністрації освітньої установи.

Власне, завдяки емпіричному дослідженню було досягнуто комплексного розуміння психологічних аспектів прийняття рішень в управлінні вищою освітою. Помітний взаємозв'язок між різними рисами особистості та тенденціями прийняття рішень. Зокрема, працівники, які продемонстрували вищий рівень відкритості, також продемонстрували підвищену пильність у прийнятті рішень, що свідчить про адаптивний когнітивний підхід, де гнучкість і цікавість поєднуються з усвідомленням потенційних ризиків або змін. Це усвідомлення може призвести до більш зважених і зважених рішень. Подібним чином люди з сильними моделями емоційної прихильності демонстрували менше поведінки уникнення, що свідчить про більш відданий, активний підхід до прийняття рішень. Сумлінність, яка характеризується організованістю, надійністю та обов'язковістю, була обернено пропорційна прокрастинації, таким чином підкреслюючи переваги цієї риси в процесах своєчасного прийняття рішень.

Навпаки, негативні тенденції виявилися, коли прийняття рішень корелювало з ескапізмом, невротизмом і деякими аспектами екстраверсії. Ескапізм показав слабку позитивну кореляцію з уникненням у прийнятті рішень, сигналізуючи про потенційне небажання вирішувати проблеми безпосередньо. Як екстраверсія, так і невротизм продемонстрували слабку або помірну кореляцію з підвищеною пильністю, що свідчить про те, що соціальний тиск або емоційні стресори можуть призвести до надмірного акцентування потенційних загроз або ризиків, що може призвести до паралічу рішень або надмірно обережної поведінки. Крім того, невротизм показав слабку кореляцію з прокрастинацією, показуючи, як емоційна нестабільність або стрес можуть сприяти затримкам у прийнятті рішень.

Хоча дослідження розкриває характерні тенденції серед респондентів, важливо визнати обмеження, притаманні кореляційним дослідженням. Ці результати вказують на статистичні зв'язки, але причинно-наслідковий зв'язок і спрямованість цих зв'язків потребують подальшого вивчення, зокрема, послуговуючись методом регресійного моделювання. Крім того, психологічні риси індивіда представляють лише один аспект тенденцій прийняття рішень, тож необхідним є визначення міри внеску означених якостей. Інші фактори, такі як організаційна культура, ситуаційні змінні, індивідуальний досвід і контекстуальні впливи, відіграють значну роль, і вони виходять за рамки цього дослідження. Загалом нам вдалося розкрити проблему прийняття рішень у вищій школі, деталізуючи розуміння психологічних особливостей що формують управлінські рішення. Це підкреслює потребу в більш детальному розумінні взаємодії між індивідуальними рисами та тенденціями прийняття рішень, що могло б стати основою для цільових заходів, програм розвитку персоналу та політичних рішень у контексті вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Agasisti, T., & Johnes, G. (2009). Beyond frontiers: comparing the efficiency of higher education decision-making units across more than one country. *Education economics*, 17(1), 59-79.
2. Bandura, A., & Jourden, F. J. (1991). Self-regulatory mechanisms governing the impact of social comparison on complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 60(6), 941.
3. Barnes, A., & Thagard, P. (2019, February). Emotional decisions. In *Proceedings of the Eighteenth Annual Conference of the Cognitive Science Society* (pp. 426-429). Routledge.
4. Bechara, A., Damasio, H., & Damasio, A. R. (2000). Emotion, decision making and the orbitofrontal cortex. *Cerebral cortex*, 10(3), 295-307.
5. Bush, T. (2013). Distributed leadership: The model of choice in the 21st century. *Educational management administration & leadership*, 41(5), 543-544.
6. Dean Jr, J. W., & Sharfman, M. P. (1993). Procedural rationality in the strategic decision-making process. *Journal of management Studies*, 30(4), 587-610.
7. Evans, J. S. B., Over, D. E., & Manktelow, K. I. (1993). Reasoning, decision making and rationality. *Cognition*, 49(1-2), 165-187.
8. Fredrickson, J. W. (1986). The strategic decision process and organizational structure. *Academy of management review*, 11(2), 280-297.
9. Fredrickson, J. W., & Iaquinto, A. L. (1989). Inertia and creeping rationality in strategic decision processes. *Academy of management journal*, 32(3), 516-542.
10. Galvis, Á. H. (2018). Supporting decision-making processes on blended learning in higher education: literature and good practices review. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 15(1), 1-38.
11. Gardner, A. C., Maietta, H. N., Gardner, P. D., & Perkins, N. (2022). Postsecondary adult learner motivation: An analysis of credentialing patterns and decision making within higher education programs. *Adult Learning*, 33(1), 15-31.

11. Germeijs, V., Luyckx, K., Notelaers, G., Goossens, L., & Verschueren, K. (2012). Choosing a major in higher education: Profiles of students' decision-making process. *Contemporary Educational Psychology, 37*(3), 229-239.
12. Groot, G., Waldron, T., Carr, T., McMullen, L., Bandura, L. A., Neufeld, S. M., & Duncan, V. (2017). Development of a program theory for shared decision-making: a realist review protocol. *Systematic reviews, 6*(1), 1-8.
13. Harris, A. (2011). Distributed leadership: Implications for the role of the principal. *Journal of Management Development, 31*(1), 7-17.
14. Ho, W., Dey, P. K., & Higson, H. E. (2006). Multiple criteria decision-making techniques in higher education. *International journal of educational management, 20*(5), 319-337.
15. Huang, Y. M., Hsieh, M. Y., & Usak, M. (2020). A multi-criteria study of decision-making proficiency in student's employability for multidisciplinary curriculums. *Mathematics, 8*(6), 897.
16. Jones, S. (2014). Distributed leadership: A critical analysis. *Leadership, 10*(2), 129-141.
17. Kahneman, D., & Tversky, A. (2013). Prospect theory: An analysis of decision under risk. In *Handbook of the fundamentals of financial decision making: Part I* (pp. 99-127).
18. Kaplin, W. A., Lee, B. A., Hutchens, N. H., & Rooksby, J. H. (2019). *The law of higher education, A comprehensive guide to legal implications of administrative decision making*. John Wiley & Sons.
19. Kim, D., & Jesiek, B. K. (2019, June). Work-in-progress: Emotion and intuition in engineering students' ethical decision making and implications for engineering ethics education. In *2019 ASEE Annual Conference & Exposition*.
20. Klein, D. E., & Mitchell, G. E. (2010). *The psychology of judicial decision making*. Oxford University Press.
21. Liberatore, M. J., & Nydick, R. L. (1997). Group decision making in higher education using the analytic hierarchy process. *Research in Higher Education, 38*, 593-614.

22. Maloney, M. T., McCormick, R. E., & Mitchell, M. L. (1993). Managerial decision making and capital structure. *Journal of Business*, 189-217.
23. Milkman, K. L., Chugh, D., & Bazerman, M. H. (2009). How can decision making be improved?. *Perspectives on psychological science*, 4(4), 379-383.
24. Milliken, A. (2018). Refining moral agency: Insights from moral psychology and moral philosophy. *Nursing Philosophy*, 19(1), e12185.
25. Mitchell, D. G. (2011). The nexus between decision making and emotion regulation: a review of convergent neurocognitive substrates. *Behavioural brain research*, 217(1), 215-231.
26. Mouritsen, J. (1994). Rationality, institutions and decision making: reflections on March and Olsen's rediscovering institutions. *Accounting, Organizations and Society*, 19(2), 193-211.
27. Nieto, Y., Gacía-Díaz, V., Montenegro, C., González, C. C., & Crespo, R. G. (2019). Usage of machine learning for strategic decision making at higher educational institutions. *IEEE Access*, 7, 75007-75017.
28. Nieto, Y., García-Díaz, V., Montenegro, C., & Crespo, R. G. (2019). Supporting academic decision making at higher educational institutions using machine learning-based algorithms. *Soft Computing*, 23, 4145-4153.
29. Parmigiani, G., & Inoue, L. (2009). *Decision theory: Principles and approaches*. John Wiley & Sons.
30. Posselt, J., Hernandez, T. E., Villarreal, C. D., Rodgers, A. J., & Irwin, L. N. (2020). Evaluation and decision making in higher education: Toward equitable repertoires of faculty practice. *Higher Education: Handbook of Theory and Research: Volume 35*, 1-63.
31. Reay, D., Davies, J., David, M., & Ball, S. J. (2001). Choices of degree or degrees of choice? Class, 'race' and the higher education choice process. *Sociology*, 35(4), 855-874.
32. Robert Mitchell, J., Shepherd, D. A., & Sharfman, M. P. (2011). Erratic strategic decisions: when and why managers are inconsistent in strategic decision making. *Strategic management journal*, 32(7), 683-704.

33. Roessler, J., & Eilan, N. (Eds.). (2003). *Agency and self-awareness: Issues in philosophy and psychology* (Vol. 2). Oxford University Press.
34. Shrestha, Y. R., Ben-Menahem, S. M., & Von Krogh, G. (2019). Organizational decision-making structures in the age of artificial intelligence. *California Management Review*, 61(4), 66-83.
35. Stefanovic, I. L. (2003). The contribution of philosophy to hazards assessment and decision making. *Natural Hazards*, 28, 229-247.
36. Stirling, W. C. (2003). *Satisficing Games and Decision Making: with applications to engineering and computer science*. Cambridge University Press.
37. Stowell, M. (2004). Equity, justice and standards: assessment decision making in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 29(4), 495-510.
38. Taylor, B. J. (2021). Risk-managing decision-making: A psycho-social rationality model. *The British Journal of Social Work*, 51(7), 2819-2838.
39. Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *science*, 211(4481), 453-458.
40. Tversky, A., & Kahneman, D. (1989). Rational choice and the framing of decisions. In *Multiple criteria decision making and risk analysis using microcomputers* (pp. 81-126). Springer Berlin Heidelberg.
41. Viswanathan, V., & Jain, V. (2013). A dual-system approach to understanding “generation Y” decision making. *Journal of consumer marketing*, 30(6), 484-492.
42. Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 56(3), 407.
43. Zia, A., Kauffman, S., & Niiranen, S. (2012). Complexity and philosophy: The prospects and limits of algorithms in simulating creative decision making. *Emergence: Complexity and Organization*, 14(3), 89.