

5. Цільова комплексна програма “Фізичне виховання – здоров’я нації”. – К. : Освіта, 1998. – 48 с.

ORGANIZATION PROBLEMS OF YOUTHS’ HEALTH EDUCATION IN THE HIGHER EDUCATION INSTITUTE

Adeeva O.

Abstract. This article challenges the essence of physical education in higher education: the formation of students’ high moral, volitional, and physical qualities, commitment to effective work, maintain and promote health, promote the comprehensive development of the body, maintaining the high performance of students throughout the entire period of study, a comprehensive physical training, vocational and applied physical training of students allowing for the future careers, education awareness of the need to regularly engage in physical culture and sports. Have been analyzed the current problems of physical education in universities and state of fitness and health of students.

To determine the interests, needs, state of fitness and health of students, we have made a special study, which included: analysis of the medical inspection, examination and questionnaire survey of the first year students of the philological and historical faculties in the ONU I.I. Mechnikov.

The author, based on the results of the study, reorganized content of physical education classes and developed a pilot program.

The results obtained after implementation of the pilot program allowed to identify positive changes in the health of students, their relation to health and sports and recreational activities. The study suggests that the process of physical education in high schools should be reorganized so as to be interesting and accessible, meet the individual abilities of students, promote the interests and needs of students. Then during physical education classes the students will really need to be formed in the motor activity, motivation for recreational activities, to lead a healthy lifestyle, maintaining and enhancing their health.

Prospects for further research are seen in the development of the proposed pilot program of physical education and its implementation in the educational process of all faculties of the university.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ’ЯЗКІВ МІЖ ПАРАМЕТРАМИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ДОКТОРІВ НАУК

УДК 001.8+378.22+372.461

Койчева Т. І.

У статті розглядаються особливості оцінки докторами наук стану в педагогічному університеті його організаційної культури. Проведене експериментальне дослідження показало, що корпоративна культура педагогічного університету, представлена докторами наук, сьогодні утворюється чотирма типами (за класифікацією Камерона-Квінна), досить рівними у своїх проявах. Продуктивність наукової діяльності докторів наук у рамках різних

типів корпоративної культури має відмінності. Отримані дані експериментального дослідження показали не тільки фактори, що характеризують стан корпоративної культури докторів наук як певної категорії викладачів педагогічного університету, але дали підставу для розробки методики її подальшого розвитку та вдосконалення.

Ключові слова: організаційна культура, доктори наук, корпоративна культура, педагогічний університет.

В статье рассматриваются особенности оценки докторами наук состояния в педагогическом университете его организационной культуры. Проведенное экспериментальное исследование показало, что корпоративная культура педагогического университета, представлена докторами наук, сегодня образуется четырьмя типами (по классификации Камерона-Куинна), достаточно равными в своих проявлениях. Производительность научной деятельности докторов наук в рамках различных типов корпоративной культуры имеет отличия. Полученные данные экспериментального исследования показали не только факторы, характеризующие состояние корпоративной культуры докторов наук как определенной категории преподавателей педагогического университета, но дали основание для разработки методики ее дальнейшего развития и совершенствования.

Ключевые слова: организационная культура, доктора наук, корпоративная культура, педагогический университет.

The peculiarities of evaluation of the state of organizational culture in pedagogical university by doctorates are considered in this article. The experimental study has shown that the corporate culture of pedagogical university, that is represented by doctorates, is formed today by four types (according to the classification of Cameron-Quinn), equal enough in their manifestations. The productivity of research activities of doctors in the various types of corporate culture has certain differences. The data obtained from the experimental studies have shown not only the factors that characterize the state of the corporate culture of doctors as a specific category of teachers in a pedagogical university, but provided the basis for the development of methods for its further progress and improvement.

Keywords: organizational culture, Doctors of Science, corporate culture, pedagogical university.

Зацікавленість проблемою підготовки викладачів вищої школи продиктована змінами, які відбуваються в суспільстві, що безпосередньо відбивається на роботі вишів. Ефективна діяльність вищого навчального закладу багато в чому визначається швидкістю і своєчасністю реакції на виклики суспільства [1, с. 11]. Проведений аналіз зарубіжних і вітчизняних робіт, присвячених модернізації університетів, показує, що дослідники акцентують увагу на тому, що одним з вирішальних факторів підвищення ефективності діяльності уні-

верситету в сформованих для нього умовах є внутрішня інтеграція всіх співробітників, яка забезпечується корпоративною культурою [2, 3, 4]. Як доводить практика роботи вишів, викладацьке співтовариство не завжди виявляється готовим до нововведень, і зокрема, не прагне вносити корективи в «традиційну» усталену культуру, як наслідок, виникають труднощі в діяльності самого університету.

З метою вивчення особливостей корпоративної культури викладачів педагогічного університету протягом декількох років проводився її моніторинг за стандартними методиками. Зокрема, результати оцінки характеристики корпоративної культури докторів наук наведено у [5]. Дані опитування не виявили явно домінуючого в оцінках докторів наук типу корпоративної культури. Відповідно до інтерпретації даних за методикою OSAI К. Камерона-Р. - Куйнна [6], розкид результатів у межах $25\% \pm 3$ дає підстави характеризувати корпоративну культуру викладачів педагогічного університету як достатньо слабку.

Більш докладно після завершення формуючого експерименту характеризують сприйняття докторами наук параметрів корпоративної культури дані, отримані за методикою OSAI К. Камерона і Р. Куйнна [6], які у значеннях середнього арифметичного наведені у таблиці 1.

Таблиця 1
Параметри корпоративної культури докторів наук

Параметри оцінювання (у %)	Типи корпоративної культури			
	A	B	C	D
Найважливіші характеристики	34,8	19,3	29,5	16,4
Стиль лідерства і керівництва	26,9	22,9	15,7	34,5
Управління співробітниками	23,3	26,7	23,3	26,7
Єднальна сутність організації	30,5	24,3	15,7	29,5
Стратегічна спрямованість	24,0	27,9	22,1	26,0
Критерії успіху	29,0	21,0	26,4	23,1

Як бачимо, за параметром «Найважливіші характеристики» найбільшу кількість оцінок отримали показники кланового типу (А) корпоративної культури (34,8%) – організація унікальна за своїми особливостями, вона подібна великій родині, її співробітники виглядають як ті, що мають багато спільного. 29,5% оцінили найважливіші характеристики корпоративної культури університету за показниками ринкового типу (С), де головна турбота – домогтися виконання завдання, люди орієнтовані на суперництво і досягнення мети.

19,3% докторів наук оцінили характеристики, що визначають приналежність корпоративної культури викладачів університету за даним параметром до адхократичного типу (В), де організація проявляється як дуже динамічна і пройнята підприємництвом, при цьому її співробітники готові жертвувати собою і йти на ризик, і 16,4% – до ієрархічного типу (D) (організація жорстко структурована і строго контролюється, дії людей, як правило, визначаються формальними процедурами).

За параметром «Стиль лідерства та керівництва» найбільшу кількість оцінок (34,5 %) було надано показникам ієрархічного типу корпоративної культури, згідно з якими керівництво в університеті являє собою приклад координації, чіткої організації і плавного ведення справ. У 26,9% оцінено показники кланового типу, згідно з якими загальний стиль лідерства в організації проявляється у прагненні допомогти і навчити. У 22,9% були оцінені показники адхократичного типу корпоративної культури (стиль лідерства служить прикладом підприємництва, новаторства і схильності до ризику). Оцінку в 15,7% отримали показники стилю лідерства і керівництва ринкового типу корпоративної культури (служить прикладом діловитості, агресивності, орієнтації на результати).

За параметром «Управління співробітниками» по 26,7% було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури, де стиль менеджменту характеризується гарантією зайнятості, вимогою підпорядкування, передбачуваності і стабільності у відносинах, і адхократичного типу (характеризується заохоченням індивідуального ризику, новаторства, свободи і самобутності). По 23,3% – показникам кланового типу (стиль менеджменту характеризується заохоченням бригадної роботи, однастайності та участі у прийнятті рішень) і ринкового типу, який характеризується високою вимогливістю, жорстким прагненням до конкурентоспроможності і заохоченням досягнень.

За параметром «Єднальна сутність організації» спостерігалася інша тенденція: у середньому 30,5% отримали показники кланового типу (підприємство пов'язує воедино відданість справі і взаємна довіра, обов'язковість цінується дуже високо); 29,5% – було віддано показникам ієрархічного типу корпоративної культури (формальні правила і офіційна політика, важлива підтримка плавного ходу в діяльності організації); 24,3% – показникам адхократичного типу (підприємство пов'язує прихильність новаторства і вдосконалення, акцентується необхідність бути на передових рубежах), і 15,7% – показникам ринкового типу (акцент на досягненні мети і виконанні завдання, загальноприйняті теми – агресивність і перемога).

Показники параметра «Стратегічна спрямованість» отримали наступні оцінки: 27,9% – адхократичний тип, згідно з яким організація акцентує увагу на здобутті нових ресурсів та вирішенні нових проблем, при цьому цінуються апробація нового і вишукування можливостей для поліпшення; 26,0% – ієрархічний тип корпоративної культури, які акцентують на незмінності та стабільності, найважливіше контроль і плавність всіх дій; 24,0% – клановий тип, відповідно до якого організація фокусує увагу на гуманному розвитку, наполегливо підтримується висока довіра, відкритість і співучасть; 22,1% – ринковий тип з акцентом на конкурентних діях і досягненнях, домінування цільового напруження сил і прагнення до перемоги на ринку послуг.

За параметром «Критерії успіху» відповіді розподілилися наступним чином: 29,0% було віддано показникам кланового типу (організація визначає успіх на базі розвитку людських ресурсів, бригадної роботи, захоплення працівників справою і турботою про людей); 26,4% – показникам корпоративної культури ринкового типу (успіх – це перемога на ринку і випередження конкурентів, ключ успіху – конкурентне лідерство); 23,1% – показникам ієрархічного типу і 21,0% – адхократичному типу (визначення успіху через

володіння унікальною або новітньою продукцією, це виробничий лідер і новатор).

Отже, детальний аналіз відповідей, отриманих у результаті опитування докторів наук за методикою OSAI К. Камерона-Р. Куїнна, виявив, які саме характеристики корпоративної культури вони співвідносять з особливостями прояву її цінностей в середовищі викладачів педагогічного університету.

Наступна таблиця 2 ілюструє особливості розподілу оцінок докторів наук параметрів корпоративної культури відповідно до продуктивності їхньої наукової діяльності. За основу характеристики продуктивності наукової діяльності були прийняті дані їх щорічних наукових звітів за період 2009-2013 років. Зауважимо, що всі види наукової продукції викладачів університету оцінювалися за єдиною шкалою і показниками, які затверджені рішенням ученої ради Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського.

Таблиця 2

Розподіл докторів наук за типами корпоративної культури і продуктивністю наукової діяльності

Параметри за OSAI	Типи корпоративної культури	Усього за вибіркою	0-2000	2001-4000	4001-6000	6001-8000	Понад 8001
Найважливіші характеристики	A	34,8	33,3	45,0	32,0	35,0	29,2
	B	19,3	20,0	16,0	24,0	10,0	20,8
	C	29,5	26,7	26,0	28,0	50,0	28,3
	D	16,4	20,0	13,0	16,0	5,0	21,7
Стиль лідерства та керівництва	A	26,9	28,3	35,0	25,0	15,0	25,0
	B	22,9	38,3	17,0	26,0	5,0	23,3
	C	15,7	15,0	13,0	15,0	10,0	20,8
	D	34,5	18,3	35,0	34,0	70,0	30,8
Управління співробітниками	A	23,3	26,7	35,0	22,0	30,0	22,5
	B	26,7	26,7	24,0	22,0	40,0	28,3
	C	23,3	23,3	25,0	27,0	5,0	25,0
	D	26,7	23,3	30,0	29,0	25,0	24,2
Сутність організації	A	30,5	33,3	40,0	30,0	5,0	30,0
	B	24,3	26,7	16,0	20,0	50,0	25,0
	C	15,7	20,0	19,0	16,0	5,0	14,2
	D	29,5	20,0	25,0	34,0	40,0	30,8
Стратегічна спрямованість	A	24,0	25,0	30,0	20,0	30,0	20,0
	B	27,9	25,0	22,0	33,0	45,0	24,2
	C	22,1	25,0	20,0	25,0	5,0	25,8
	D	26,0	25,0	28,0	22,0	20,0	30,0

Критерії успіху	A	29,0	28,3	37,0	26,0	30,0	25,0
	B	21,0	25,0	20,0	17,0	20,0	23,3
	C	26,4	25,0	26,0	34,0	10,0	26,7
	D	23,1	21,7	17,0	21,0	40,0	25,0

З таблиці бачимо, що за параметром «Найважливіші характеристики» вибір кланового типу корпоративної культури домінував у докторів наук, наукова продуктивність яких укладалась у межі 0-2000, 2001-4000, 4001-6000 балів і понад 8001 бали; ринкового – які потрапляли в інтервал 6001-8000 балів; ієрархічного типу – не домінував у жодній групі.

За параметром «Стиль керівництва та лідерства» клановий тип корпоративної культури переважав у докторів наук, наукова продуктивність яких була в інтервалі 2001-4000 балів; адхократичний – 0-2000 балів, ієрархічний – від 4001 до 6000 балів, 6001-8000 балів і понад 8001 бали. Ринковий тип корпоративної культури не було зазначено в жодній групі.

За параметром «Управління співробітниками» перевагу характеристикам кланового типу корпоративної культури віддали доктори наук, чия наукова продуктивність потрапляє в інтервал 0-2000 і 2001-4000 балів. Перевагу адхократичному типу віддали доктори наук, чия наукова продуктивність укладається у 0-2000, 6001-8000 балів і понад 8001 бали; ієрархічному – від 4001 до 6000 балів; ринковий не зазначено в жодній групі.

За параметром «Єднальна сутність організації» клановому типу корпоративної культури віддали доктори наук з науковою продуктивністю 0-2000 і 2001-4000 балів; адхократичному – 6001-8000 балів; ієрархічному – 4001-6000 балів і понад 8001 бали. Ринковий тип корпоративної культури за цим параметром не зазначено.

За параметром «Стратегічна спрямованість» адхократичну корпоративну культуру в якості домінуючих відзначили доктори наук з науковою продуктивністю від 2001 до 4000 балів; ринкову – з науковою продуктивністю 4001-6000 і 6001 – 8000 балів; ієрархічну – понад 8001 бали. Ринковий тип корпоративної культури за цим параметром не зазначено.

За параметром «Критерії успіху» найбільше число позитивних оцінок у клановому типі корпоративної культури дали доктори наук, наукова продуктивність яких потрапляє у межі 0-2000 і 2001-4000 балів; ринковому – в інтервалі 4001-6000 балів і понад 8001 бали і ієрархічному – знаходиться в інтервалі від 6001 до 8000 балів. Показники адхократичного типу за цим параметром не були зазначені в жодній групі.

Отже, з позиції якісного аналізу отримані дані показують, що цінності, пов'язані з показниками ринкового типу корпоративної культури за методикою OSAI, не отримали підтримки за параметрами «Стиль лідерства та керівництва», «Управління співробітниками», «Єднальна сутність організації», «Стратегічна спрямованість». Показники адхократичного типу корпоративної культури не були зазначені у жодній групі за показниками параметрів «Найважливіші характеристики», «Стратегічна спрямованість» та «Критерії успіху».

Оцінки факторів організаційної культури докторами наук та їх розподіл за типами корпоративної культури відображені у таблиці 3.

Таблиця 3
Оцінка докторами наук організаційної культури педагогічного університету

Показники	За вибіркою в цілому	Типи корпоративної культури				
		A	B	C	D	
Кількість осіб	42	14	8	6	14	
Середній бал продуктивності наукової діяльності	7051,0	7148,7	7266,7	15000,0	6843,3	
Середній вік	57,5	53,8	63,3	73,5	51,0	
Середній бал експрес-діагностики	219,4	218,7	238,3	245,5	205,5	
Елементи організаційної культури (модифіковані Т. І. Койцєвою)	Взаємодія і товариськість	8,1	8,2	9,2	8,8	7,4
	Приналежність до організації	8,8	8,9	9,8	9,8	8,3
	Кар'єрний ріст	7,8	7,9	7,0	8,2	7,8
	Оцінка трудової діяльності	7,0	7,4	8,1	7,3	6,4
	Організація умов праці	6,3	6,0	6,3	7,4	6,0
	Організація трудової діяльності	7,8	7,5	8,2	9,6	7,3
	Моральний клімат	7,7	7,6	8,9	8,2	7,1
	Ефективність управління	7,5	7,3	8,7	8,8	6,9

Згідно з отриманими даними, в оцінці організаційної культури педагогічного університету брали участь доктори наук, продуктивність наукової діяльності яких в середньому за всією вибіркою становила 7051,0 балів. При цьому найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності був зафіксований у докторів наук, що виявили свої переваги в ринковому типі корпоративної культури (15000,0 балів). Значно нижче середній бал продуктивності наукової діяльності був зафіксований у докторів наук, що віддали переваги адхократичному – 7266,7 балів і клановому типам корпоративної культури – 7148,7 балів. Для докторів наук, що виявили свої переваги в ієрархічному типі корпоративної культури середній бал продуктивності наукової діяльності склав 6843,3 бали.

Примітно, що середній вік докторів наук, які віддали свої уподобання ринковому і адхократичному типам корпоративної культури, і показали найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності, становить відповідно 73,5 і 63,3 роки.

Для докторів наук, що віддають перевагу клановому та ієрархічному типам корпоративної культури, середній вік був нижчим і становив відповідно 53,8 і 51,0 рік. Тобто, порівняно із даними, отриманими до початку формувального експерименту [7], після його завершення змінилась не тільки продуктивність наукової діяльності докторів наук, але й середній вік тих, хто виявив свої уподобання у певному типі корпоративної культури. Найбільш продуктивними у науковій діяльності виявилися прихильники ринкового типу корпоративної культури, вік яких був понад 73 роки.

Середній бал за підсумками експрес-діагностики організаційної культури педагогічного університету для всієї вибірки докторів наук склав 219,4 при максимально можливому 291,0 балі, що на 9,6% вище за той, що було отримано на констатувальному етапі експериментальної роботи. Ці результати дають підставу для оцінки тенденції її розвитку як посилення позитивної спрямованості.

Більш докладний аналіз значень середніх балів, отриманих за оцінкою докторів наук окремих елементів організаційної культури показує, що вони коливаються в межах 9,8–6,0, що за правилами інтерпретації свідчить про те, що в цій категорії викладачів педагогічного університету домінує мажорне, оптимістичне сприйняття його корпоративної культури, лише в окремих випадках вона сприймається як позитивна (середні значення вище 6,0 балів). Зокрема, такі значення були отримані для показника «організація умов праці» у вибірці докторів наук, які віддають перевагу клановому, адхократичному та ієрархічному типам корпоративної культури – 6,0; 6,3 і 6,0 балів відповідно.

За показником «взаємодія і товариськість» найбільш високі оцінки були отримані у прихильників адхократичного (9,2) і ринкового типів корпоративної культури (8,8) балів. За показником «приналежність до організації» такі високі значення характерні для всіх типів корпоративної культури: адхократичної та ринкової – по 9,8; кланової – 8,9 бали, ієрархічної – 8,3 бали. За показником організаційної культури «кар'єрний ріст» оцінки були менш рівними і складали: для кланового типу – 7,9 балів; адхократичного – 7,0 балів; ринкового – 8,2 бали, ієрархічного – 7,8 бали. Оцінка трудової діяльності була схарактеризована у такий спосіб: клановий тип корпоративної культури – 7,4 бали, адхократичний – 8,1 бали; ринковий – 7,3 бали та ієрархічний – 7,8 бали. За показником «організація умов праці» оцінки були найбільш низкими і розподілились таким чином: клановий і ієрархічний типи корпоративної культури – по 6,0 балів; адхократичний – 6,3 бали; ринковий – 7,4 бали.

Оцінки з організації трудової діяльності були отримані: у прихильників кланової корпоративної культури – 7,5 балів, адхократичної – 8,2 бали, ринкової – 9,6 балів і ієрархічної – 7,3 балів. Моральний клімат в організаційній культурі педагогічного університету оцінили прихильники кланового типу корпоративної культури в 7,6 бали, адхократичного – 8,9 балів, ринкового –

8,2 бали, ієрархічного – 7,1 бали. Ефективність управління найбільш високо оцінили прихильники ринкового типу корпоративної культури (8,8) і найбільш низько – доктори наук, які виявили свої переваги в ієрархічному (6,9) типі корпоративної культури. Для кланового типу вони становили 7,3 бали і ад-хократичного – 8,7 бали.

Підводячи підсумки, відмітимо, що корпоративна культура педагогічного університету, представлена найбільш впливовою групою викладачів – докторів наук, утворюється чотирма типами, досить рівними у своїх проявах. Продуктивність наукової діяльності докторів наук у рамках різних типів корпоративної культури має суттєві відмінності.

Дослідження організаційної культури за методикою експрес-діагностики показало, що в оцінці докторів наук вона сприймається як позитивна. При цьому за всіма показниками організаційної культури переважають оптимістичні оцінки. За ступенем свого впливу на стан корпоративної культури показники організаційної культури різняться між собою: найбільш значущими за вкладом в стан корпоративної культури є приналежність до організації та організація трудової діяльності. Найменш значущі – організація умов праці.

Література

1. Кларк Б. Р. Поддержание изменений в университетах : Преemptiveness кейс-стадий и концепций : [пер. с англ. Е. Степкина] / Б. Р. Кларк ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 312 с.

2. Ефимов В. С., Лаптева А. В. Корпоративная культура – инструмент развития университета / В. С. Ефимов, А. В. Лаптева // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 1. – С. 12–23.

3. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике / А. Беляев // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 62–65.

4. Васенина И. Показатели корпоративной культуры вуза / И. Васенина, В. Черняева // Высшее образование в России. – 2004. – № 1. – С. 76–80.

5. Койчева Т. І. Особливості розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Педагогічний процес: теорія і практика. – Вип. 4. – 2013. – С. 92 – 103.

6. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; [пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой]. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.

7. Койчева Т. І. Експериментальне дослідження оцінки докторами наук організаційної культури педагогічного університету [Електронний ресурс] / Т. І. Койчева // Науковий вісник Донбасу. – 2014. – №1 (25). – Режим доступу до журн.: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN25/7.pdf>.

STUDY OF RELATIONS BETWEEN PARAMETERS OF CORPORATE CULTURE OF DOCTORS OF SCIENCE

Koycheva Tetyana

Abstract. The peculiarities of evaluation of the state of organizational culture in pedagogical university by doctorates are considered in this article. The experimental study has shown that the corporate culture of

pedagogical university, that is represented by doctorates, is formed today by four types (according to the classification of Cameron-Quinn), equal enough in their manifestations. The productivity of research activities of doctors in the various types of corporate culture has certain differences. The data obtained from the experimental studies have shown not only the factors that characterize the state of the corporate culture of doctors as a specific category of teachers in a pedagogical university, but provided the basis for the development of methods for its further progress and improvement.

In order to study the characteristics of the corporate culture of teachers of a pedagogical university, its monitoring was conducting for several years by standard methods. The survey found no clearly dominant type of corporate culture in doctors assessments. According to the interpretation of the data by the method of OCAI by K. Cameron-R. Quinn, the spread of results within $25\% \pm 3$ gives rise to characterize the corporate culture of teachers of a pedagogical university as quite weak. A detailed analysis of the responses received from a survey of doctors, found what characteristics of corporate culture they correlate with features of manifestation of its values among teachers of a pedagogical university.

Also the distribution of the doctors' assessments of corporate culture parameters according to the productivity of their scientific activities was investigated. As the basis of the characteristics of scientific activities' productivity the annual scientific report for the period was taken.

The study has shown that the indicators of organizational culture are different on the degree of their impact on the corporate culture: the most significant on the deposit to the corporate culture is the identity to the organization and the organization of work. The least important is the organization of working conditions.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕПАРАМЕТРИЧЕСКОГО КРИТЕРИЯ ЗНАЧИМОСТИ χ^2 ДЛЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ ЦВЕТА НА ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ СТУДЕНТОВ

УДК 535.5+543.47

Горбан Ю.В.

У статті розглянуті результати дослідження впливу кольору на психофізіологічний стан студентів першого курсу Одеського художнього училища ім. М.Б. Грекова.

***Ключові слова:** колір, ймовірність, обсяг вибірки, частота, рівень значущості, колірні відчуття, успішність.*

В статье рассмотрены результаты исследования влияния цвета на психофизиологическое состояние студентов первого курса Одесского художественного училища им. М.Б. Грекова.

***Ключевые слова:** цвет, вероятность, объем выборки, частота, уровень значимости, цветовые ощущения, успеваемость.*