

УДК 368:002:[159.9+37]:004:001.82  
DOI: 10.24144/2524-0609.2024.54.184-188

**Ростока Марина Львівна**

кандидат педагогічних наук, старший дослідник  
завідувач відділу наукового інформаційно-аналітичного супроводу освіти  
Державна науково-педагогічна бібліотека України імені В.О.Сухомлинського  
Національна академія педагогічних наук України,  
м.Київ, Україна  
marilvross@gmail.com  
<http://orcid.org/0000-0002-1891-5482>

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ЛОЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТИ

**Анотація.** У статті йдеться про актуалізацію необхідності переосмислення існуючих інформаційно-освітніх середовищ, які під впливом цифрової трансформації отримують певну розбудову в постмодерному трансдисциплінарному просторі сьогодення. Зазначено на соціально-турбулентних обставинах, спричинених надзвичайно небезпечним станом існування закладів освіти України в умовах воєнного стану, що провокує проблему балансування соціально-психологічної організації лояльності науково-педагогічних працівників. Мета статті: наведення певних аналітичних роздумів щодо визначення теоретико-методологічних засад психології лояльності науково-педагогічних працівників у контексті впливу глобальної цифрової трансформації та обставин форсмажору. Методи дослідження: кластерний аналіз, контент-аналіз та інші емпіричні методи, у тому числі структурно-семантичне моделювання, що дає змогу отримати проміжні результати аналітичного пошуку: узагальнення та систематизацію. понятійно-категоріального апарату та визначення більш релевантних дефініцій. Розкрито такі поняття, як: «лояльність», «лояльність науково-педагогічних працівників», «соціально-психологічна організація лояльності».

**Ключові слова:** психологія лояльності, науково-педагогічні працівники, цифрова трансформація, трансдисциплінарність.

**Вступ.** Українське суспільство нині потребує переосмислення певних механізмів функціонування організацій в контексті впливу глобальної цифрової трансформації. Це стосується і закладів вищої освіти та інших науково-освітніх установ різних рівнів. У цьому векторі адаптивне управління цим процесом забезпечуватиме якість освітньо-професійних середовищ й спрямовуватиме розвиток їх потенціалу на підвищення рівня лояльності науково-педагогічних працівників. У цьому сенсі, набувають особливої ваги й дослідження психології лояльності науково-педагогічних працівників в умовах трансдисциплінарного освітнього середовища (далі – ТОС), що в існуючих реаліях визначається специфікою його соціально-психологічної організації з врахуванням трансдисциплінарного підходу до освітнього процесу. Таким чином, питання розвитку проблеми психології лояльності науково-педагогічних працівників в умовах ТОС, яке отримує свою розбудову під впливом цифрової трансформації, й досі залишається поза увагою дослідників.

Проблематика дослідження актуалізується основною суперечністю між зростанням попиту працевлаштування на інноваційно спрямованих, трансдисциплінарно компетентних, інноваційно самоорганізованих, лояльних до освітньої організації науково-педагогічних працівників та не достатньо збалансованим рівнем їхньої лояльності до умов ТОС, коли спостерігається динамічний вплив цифрової трансформації на всі ланки освітнього процесу. У вимірі педагогічної та психологічної складових освіти наявність цієї суперечності дає змогу виокремити проблему дослідження – інформаційно-аналітичний супровід цифрової трансформації освітнього процесу в руслі балансування певного рівня лояльності науково-педагогічних працівників з

врахуванням психологічних особливостей цього феномена в умовах ТОС, зокрема в контексті впливу цифрової трансформації освіти і педагогіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** З'ясовано, що проблемі вивчення феномену соціально-психологічної організації особистості як об'єкта педагогічної, соціальної, організаційної, економічної психології на компетентнісній основі, а також у цьому сенсі виокремленню теоретичних засад освітньої інноватики щодо забезпечення ефективного функціонування соціально-педагогічних і соціально-психологічних систем, зокрема на адаптивних засадах, присвячено праці багатьох дослідників.

У той же час, термінополе «лояльність» стало предметом вивчення таких дослідників, як: І. Андреева, Є. Брацлавська, О. Богоявленський, Т. Грубі, В. Жарнікова, Н. Пилат, О. Соболева-Терещенко, А. Трофімов, І. Федотова та ін. Результати аналізу наукового доробку у тому числі й зазначених учених та досвіду практиків свідчать про те, що цю проблему в психологічній й педагогічній теорії та практиці розкрито не повною мірою: немає єдиної думки щодо змісту поняття «лояльність науково-педагогічних працівників» і «соціально-психологічна організація лояльності науково-педагогічних працівників», немає чіткої обґрунтованості трансдисциплінарної концепції освітнього середовища. У цьому ключі розвиток трансдисциплінарної складової професійної компетентності науково-педагогічних працівників включатиме лояльність як один із її складників з врахуванням впливу цифрової трансформації освіти сьогодення. Проте вимоги, що висувуються до рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників у напрямку цифровізації, передбачають суттєве вдосконалення їхнього соціально-

психологічного стану в здійсненні професійної діяльності із залученням цифрових інструментів та їхньої адаптації до умов ТОС, яке вже існує й розвивається, однак не всіма сприймається й дисбалансує лояльне ставлення суб'єктів освітнього процесу до інноваційних трансформацій. Прикладом для дослідження лояльності також стало науково-педагогічне стажування у Фінляндії, яке уможливило твердження, що «прорив феномен-орієнтованої фінської освітньої стратегії сформувався на засадах досвіду лояльності у векторі забезпечення адаптивного контексту випереджального розвитку системи інноваційної освіти в країні» [6].

**Мета статті:** наведення певних аналітичних роздумів щодо визначення теоретико-методологічних засад психології лояльності науково-педагогічних працівників у контексті впливу глобальної цифрової трансформації та обставин форсмажору. Завданням проведеного дослідження є представлення констатувальних висновків по результатам аналітичних пошуків з визначення і обґрунтування теоретико-методологічних засад психології лояльності науково-педагогічних працівників у контексті впливу цифрової трансформації освіти, а також висвітлення результатів структурно-семантичного моделювання базових понять дослідження, що на думку автора, знаходяться у сфері термінополя феномену «лояльність».

**Методи дослідження.** Метод контент-аналізу дав змогу відібрати певний контекст науково-педагогічної, психологічної, інформаційно-аналітичної джерельної бази та сформулювати певне уявлення про існуючу проблему в сучасній науці й практиці. Перевагою застосування кластерного аналізу стало виділення основоположених у визначенні й обґрунтуванні теоретико-методологічних засад соціально-психологічної організації лояльності науково-педагогічних працівників в умовах ТОС закладів вищої освіти. Структурно-логічне та семантичне моделювання уможливило визначення і обґрунтування базових понять дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** Ґрунтуючи своє бачення проблеми дослідження на отриманих аналітичних шляхом здобутках та перш, ніж перейти до розгляду практичних аспектів з вивчення психології лояльності науково-педагогічних працівників в умовах ТОС у контексті впливу цифрової трансформації, вважаємо за доцільне визначитись з певною термінологією. Це дасть змогу з'ясувати зміст базових визначень і понять, зокрема таких, як: «лояльність», «науково-педагогічні працівники», «трансдисциплінарне освітнє середовище», що уможливлуватиме визначення кластерів дослідження (визначення термінології – це «скарбничка» щодо опанування поняттям).

По суті, предметом аналізу стає смислова структура згаданих понять, що окреслюється логічним конструктом «лояльність науково-педагогічних працівників» ↔ «трансдисциплінарне середовище закладу освіти». У підсумку отримуємо визначення категорії «психологічні особливості лояльності науково-педагогічних працівників» як предмету вивчення в сенсі існування об'єкту «лояльність науково-педагогічних працівників в умовах ТОС», який дає змогу зрозуміти, що покладено у підґрунтя існування соціально-психологічної організації лояльності науково-педагогічних працівників. Базуючись на індуктивно-дедуктивному вивченні інформаційних джерел та аналізі понять, які існують у науковому оберті, здійснено пошуки, що спонукають нас до певних суджень. Зазначимо, що

розповсюдження понять «лояльність», «організація лояльності», «трансдисциплінарне освітнє середовище», які стосуються суто науково-педагогічних працівників, виводить педагогічну, соціальну, організаційну й економічну психологію на новий рівень інноваційних перетворень в українській освіті.

Зосередимо увагу на тому, що дефініція «лояльність» у перекладі з французького «loyal» – вірний – «прихильне ставлення до когось або чогось» [4]. Звідси хотілось би знайти відповідь на запитання: чи ототожнюється лояльність науково-педагогічних працівників з їхнім бажанням дотримуватися встановлених правил поведінки в організації, педагогічних цінностей, етичних (особистісних) норм? Чи це пов'язано тільки за посадовими обов'язками, чи може за діючим етикетом, що охарактеризоване ними відповідно себе, щодо власних особистих суджень, але може ще й із рівня власних знань і досвіду?

На нашу думку, лояльність розкривається через здатність науково-педагогічних працівників ефективно реалізувати на практиці власну компетентність. В умовах трансдисциплінарної парадигми освіти, яка активно виходить на поверхню в часи постмодерну, саме така реалізація лояльності відбувається у процесі виконання різноманітних видів діяльності для вирішення теоретичних і практичних завдань, у тому числі й науково-педагогічними працівниками у закладах освіти. У вище згаданому ключі має актуалізуватися й проблематика підвищення трансдисциплінарної складової їхньої компетентності. Тобто, лояльність у цьому сенсі представлятиметься одною з основних ознак її вияву – способом поведінки, що забезпечує продуктивне виконання посадових завдань науково-педагогічними працівниками в умовах ТОС. Звісно, що для ефективної роботи закладу освіти в цілому, де індивідуум має виявити істинні знання, проявити гнучкі здібності та професійно важливі якості, застосовувати власне механізми професійної компетентності, лояльність науково-педагогічних працівників в умовах ТОС буде залежати від сукупності взаємопов'язаних якостей особистості відповідно певного кола явищ, предметів і процесів.

Відсутність єдиного підходу до розуміння суті лояльності, недостатність уваги до аналізу теоретико-методологічних засад адаптивного управління лояльністю призводять до того, що в сучасній науковій літературі не достатньо чітко подано концепцію адаптивного управління соціально-психологічною організацією лояльності, зокрема в умовах цифрової трансформації постмодерного освітнього простору, ускладненого воєнним станом в Україні. Інтерес, що зростає до такого явища, як лояльність науково-педагогічних працівників в умовах ТОС, обумовлений тим, що нині конкурентоздатність цих фахівців розглядається як фактор конкурентоспроможності саме закладу освіти, а відданість працівників – як конкурентна перевага. Лояльне відношення трактується як мотивація людини до праці на користь організації, бажання відстоювати її інтереси в різних сферах. Зважаючи на те, що лояльність – є однією із головних цінностей кожної корпоративної системи, переконані, що вона в змозі принести користь, починаючи з підвищення продуктивності праці й закінчуючи формуванням позитивного відношення до керівництва, особливо якщо це торкається соціально-педагогічної системи закладу освіти та його соціально-психологічної організації.

Справді, лояльність важко піддається вимірю-

ванню, але її значущість очевидна, адже вона безпосередньо впливає на успішність організації, в нашому випадку – успішність закладу освіти на сучасному ринку освітніх послуг. Зазначимо, що організація психології лояльності водночас є як надзвичайно складним, так і простим явищем. Саме так, зростання лояльності негайно відбивається на робочому процесі. Адже, на початку становлення педагогів, подальшого їхнього просування сходинками у сфері освіти дуже важливим чинником ефективної підготовки майбутнього покоління до життя і професійної діяльності (чим безпосередньо займаються науково-педагогічні працівники вишів) мають стати норми лояльності, які є підґрунтям динамічного розвитку й освіти, й будь-якої галузі країни безпосередньо. Цьому має передувати все ж таки психологічний контекст існування людини в соціум організуючому ТОС. Зауважимо, що нині, у результаті карантинних обмежень, воєнного стану та спричинених ними обумовлених цифровізацією трансформаційних змін в освіті, трапляється знищення закладів освіти та відбувається нівелювання відношення до науково-педагогічних працівників. Тому підтримуємо ту думку більшості науковців й освітян, які наголошують на важливості збереження потенціалу талановитих, креативних, творчих педагогів, вмотивованих самовіддано працювати на користь закладу освіти, відстоювати інтереси в різних сферах, тим самим виявляючи досить лояльні організаційні позиції у цьому сенсі. Їхня лояльність в кожному закладі освіти являє собою емоційний зв'язок з працедавцями й бажанням бути частиною корпоративних досягнень.

Аналізуючи певний науковий доробок у векторі дослідження феномену «лояльність», нашу увагу привернуло до деяких роздумів учених і практиків. Зокрема, дослідник О. Креденцер, посилаючись на твердження А. Калабіна про те, що лояльність – це доброзичливе, коректне, поважне ставлення до кого-небудь або чого-небудь, дотримання наявних правил, норм, розпоряджень, навіть при незгоді з ними, а також привертаючи увагу до концепції поведінкового підходу Г. Беккера, який, зважаючи на те, що лояльність – це результативність певного акценту, який робить людина, пов'язуючи зовнішні інтереси з відповідним напрямом своєї діяльності визначає (за Р. Кантер) лояльність як готовність соціальних одиниць віддавати енергію і бути відданими організації; додавання емоційного фонду людини до групи [3]. Також існують концепції, де обгрунтовано доводиться, що лояльність є ідентифікацію працівників з організацією, де вони працюють, вона пов'язується з діяльністю у ній успіхів та невдач в усіх сферах свого життя.

За твердженням Т. Грубі «головним чинником формування відданості персоналу організації є вивчення та аналіз рольового конфлікту в організації, адже відданість організації залежить від труднощів і конкретності професійної діяльності, що означає, що вона може одночасно зростати й згасати з причини опосередкованого впливу рольового конфлікту» [2] та ін. Проте, на нашу думку, в процесі розвитку трансдисциплінарної парадигми освіти, коли нівелюються межі між вузькими напрямками окремих дисциплін, досвід і знання у векторі яких мають передати науково-педагогічні працівники нової генерації, соціально-психологічна організація їхньої лояльності несе багатокомпонентний характер. Цей процес ґрунтується на балансуванні певних взаємовідносин «лояльність закладу

освіти до науково-педагогічних працівників» ↔ «лояльність науково-педагогічних працівників до закладу освіти». Це утворюється завдяки трансдисциплінарним взаємозв'язкам, що характеризують наявність у цих двох конструктах сформованих компонентів: критичного мислення, відданість справі, толерантність до оточення, взаєморозуміння в колективі, прагнення до найкращого результату діяльності, отримання синергетичного ефекту як результату трансдисциплінарних взаємовідносин суб'єктів освітнього простору.

Таким чином, виходячи з узагальнення й систематизації наукових і практичних здобутків попередників, у позиції визначення базових наукових понять цього дослідження прийнято за доцільне забезпечити науковим контекстом подальші аналітичних та практико-орієнтовані розвідки.

Для якісного встановлення відповідності у вище запропонованих семантичних структурах понять раціональним є вивчення певних ознак відповідно дефініції «науково-педагогічний працівник». Розвідки у цьому спрямуванні дали змогу отримати необхідні результати. Так, враховуючи чинне законодавство вважатимемо, що «науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти проводять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність» [1]. Відповідний перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників зазначений у Постанові Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963 [5]. Відтак, під організацією лояльності науково-педагогічних працівників будемо розуміти цілеспрямований вплив на чинники, що її формують, з метою забезпечення її подальшого розвитку і зміцнення. Поліпшення рівня лояльності науково-педагогічних працівників має бути одним із пріоритетів діяльності керівництва закладів освіти. Тобто досягнення балансу лояльності науково-педагогічних працівників до оптимального обумовлює комплексний підхід з виявленням проблем, що викликають тривогу як у всього колективу науково-педагогічних працівників, так і в окремих його представників. Переконані, що досягнення балансу рівня соціально-психологічної організації лояльності науково-педагогічних працівників – це першочергова мета розвитку корпоративної культури закладу освіти, де керівництво має відчувати й слухати працівників і відповідно, враховуючи результати спостережень має створювати комфортні організаційні й психологічні умови для виконання ними посадових обов'язків в існуючому соціум організуючому ТОС. Таким чином, лояльність слід розуміти не тільки як зовнішній поведінковий рівень кожного з науково-педагогічних працівників, але і як систему запропонованих для нього закладом освіти компетенцій, що забезпечують продуктивність реалізації алгоритму складної інтегральної характеристики діяльності, що має внутрішні параметри професійної діяльності, а саме – якість отриманого продукту дій педагогів (висококомпетентних фахівців для різних галузей економіки країни), тобто систему внутрішніх соціально-психологічних показників їхнього професіоналізму.

Феномен «соціально-педагогічна організація лояльності» маємо за доцільне трактувати як психологічну категорію цілеспрямованих заходів задля балансування взаємовідносин у педагогічному колективі закладу освіти, що дає змогу для отримання позитивного ефекту в розвитку безпосередньо самого закладу

освіти та сприяє підвищенню його конкурентоспроможних позицій на ринку освітніх послуг, а з другого – забезпечує для науково-педагогічних працівників досягнення необхідного балансу їхньої лояльності та уможливлення кар'єрне просування. Звідси, необхідність досліджень проблеми лояльності науково-педагогічних працівників у ТОС обумовлює потребу також і в уточненні суті цього середовища та умов розвитку складових лояльності науково-педагогічних працівників в ньому: задоволеність працею, благонадійність, прихильність, залученість до трудового процесу, сприйняття інновацій, критичне мислення, синергетичне бачення, адаптивні комунікації.

#### Висновки:

1. Соціально-психологічна організація лояльності науково-педагогічних працівників є складним цілеспрямованим психолого-педагогічним процесом та є соціально обумовленим чинником професійної діяльності у закладі освіти. Цей чинник впливає на створення і функціонування адаптивного ТОС закладу освіти, його насичення інноваційним психолого-педагогічним змістом з вибором сучасних форм, методів, засобів, адаптованих до вимог працедавців, зокрема раціонального використання інформаційно-комунікаційних та виробничих технологій з урахуванням впливу цифрової трансформації та елементів випереджального розвитку освіти. Тим самим, лояльність науково-педагогічних працівників характеризуватиметься як інтегративне особистісне утворення, що поєднує професійно важливі якості особистості кожного педагога та визначається певним рівнем реалізації професійних функцій з

використанням інноваційних технологій та методик психологічного діагностування й спеціалізованого програмного забезпечення на адаптивних засадах в умовах ТОС та у контексті впливу цифрової трансформації, маючи у підґрунті дотримання традицій корпоративного етикету й організаційної культури закладу освіти.

2. Для вирішення проблеми дослідження на основі структурно-семантичного аналізу визначено основні базові наукові поняття дослідження: «лояльність», «науково-педагогічні працівники», «соціально-психологічна організація лояльності науково-педагогічних працівників», застосування яких уможливило подальші пошуки й більш детальне розкриття феномену «лояльність науково-педагогічних працівників» на перетині психологічної та педагогічної теорії і практики, а також дає змогу дослідити практичний стан її розвитку в ТОС закладів освіти України за певних умов і на адаптивних засадах.

3. У перспективі передбачено вирішення завдань планового прикладного наукового дослідження «Інформаційно-аналітичний супровід цифрової трансформації освіти і педагогіки: вітчизняний і зарубіжний досвід» (2023-2025), де автор акцентує увагу на вирішенні проблеми «Теоретико-методологічні засади інформаційно-аналітичного супроводу цифрової трансформації підготовки наукових і педагогічних кадрів», де тематика соціально-психологічної організації лояльності в контексті впливу цифрової трансформації стає одним із пріоритетних кластерів аналітичних пошуків.

**Конфлікт інтересів.** Автори підтверджують відсутність фінансових, особистих чи інших інтересів, що можуть розглядатися як потенційний конфлікт інтересів щодо публікації цієї статті.

**Фінансування.** Робота виконана за відсутності фінансової підтримки з боку будь-яких організацій.

**Доступність даних.** Це теоретичне дослідження не передбачає використання додаткових наборів даних.

**Використання штучного інтелекту.** Інструменти штучного інтелекту не використовувались при написанні цієї роботи.

#### Список використаної літератури

1. Закон України «Про освіту». Відомості Верховної Ради (ВВР). 2017. № 38–39, ст. 380). URL :<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 30.03.2024).
2. Грубі Т. В. Лояльність персоналу як складова відданості організації. Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин: матеріали 7-ої міжнар. наук.-практ. конф. (Київ–Кам'янець-Подільський, 23 квітня 2015 р.). Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. С. 217–220.
3. Креденцер О. В. Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2018. № 1(12). С. 89–98.
4. Лояльність. Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Лояльність> (дата звернення: 30.03.2024).
5. Педагогічні і науково-педагогічні працівники вишів. Вікіпедія. URL : [https://uk.wikipedia.org/wiki/Педагогічні\\_і\\_науково-педагогічні\\_працівники\\_вишів](https://uk.wikipedia.org/wiki/Педагогічні_і_науково-педагогічні_працівники_вишів) (дата звернення: 30.03.2024).
6. Росток М. Л., Черевичний Г. С. (2020) Фінський досвід лояльності як адаптивний контекст розвитку системи інноваційної освіти. Освітні інновації: виклики 2020: збірник наукових есе учасників стажування «Особливості фінської системи освіти» (Фінляндія, Гуйтіннен, 25.05–12.06 2020). С.32–38. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/722184/> (дата звернення: 30.03.2024).

#### References

1. Zakon Ukrainy «Pro osvitu». Vidomosti Verkhovnoi Rady [Law of Ukraine On Education. Verkhovna Rada]. 2017. № 38–39, st. 380). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (in Ukrainian)
2. Hrubı, T.V. (2015). Loialnist personalu yak skladova viddanosti orhanizatsii [Personnel loyalty as a component of organizational commitment]. *Aktualni problemy psikhologii osobystosti ta mizhosobystisnykh vzaiemyn – Proceedings of international conference* (pp.217–220). Ivan Ohienko Kamianets-Podilskyi National University. (in Ukrainian)
3. Kredentser, O.V. (2018). Psykholohichna pidhotovka personalu osvity orhanizatsii do rozvytku orhanizatsiinoi kultury v umovakh sotsialnoi napruzenosti [Psychological preparation of personnel of educational organizations for the development of organizational culture in conditions of social tension]. *Orhanizatsiina psikhologhiia. Ekonomichna psikhologhiia*, 1 (12), 89–98. (in Ukrainian)
4. Loialnist. Vikipediia [Loyalty. Wikipedia]. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Лояльність>. (in Ukrainian)
5. Pedahohichni i naukovo-pedahohichni pratsivnyky vyshiv. Vikipediia [Pedagogical and scientific-pedagogical employees of higher education institutions. Wikipedia]. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Педагогічні\\_і\\_науково-педагогічні\\_працівники\\_вишів](https://uk.wikipedia.org/wiki/Педагогічні_і_науково-педагогічні_працівники_вишів). (in Ukrainian)

6. Rostoka, M.L., & Cherevychnyi, G.S. (2020). Finskyi dosvid loialnosti yak adaptivnyi kontekst rozvytku systemy innovatsiinoi osvity [The Finnish experience of loyalty as an adaptive context for the development of the innovative education system]. *Osvitni innovatsii: vyklyky 2020 – Proceedings of internship* (pp. 32–38). URL: <https://lib.iitta.gov.ua/722184>. (in Ukrainian)

Статус статті: Отримано: 11.03.2024 Прийнято: 15.04.2024 Опубліковано: 23.04.2024

**Rostoka Marina**

Ph.D in Education (Pedagogy), Senior Researcher  
Head of the Department of Scientific Information and Analytical Support of Education  
V. Sukhomlynskyi State Scientific and Educational Library of Ukraine  
NAES of Ukraine  
Kyiv, Ukraine

## THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF THE PSYCHOLOGY OF LOYALTY OF SCIENTIFIC AND TEACHING OF EMPLOYEES: INFLUENCE OF DIGITAL TRANSFORMATION OF EDUCATION

**Abstract.** The article actualizes the need to rethink the existing information and educational environments, which under the influence of digital transformation receive a certain development in the postmodern transdisciplinary space of today. Social and turbulent circumstances caused by the extremely dangerous state of existence of educational institutions of Ukraine in the conditions of martial law provoke the problem of balancing the socio-psychological organization of the loyalty of scientific and pedagogical workers. The article's purpose: to provide certain analytical reflections on the determination of the theoretical and methodological foundations of the psychology of loyalty of scientific and pedagogical workers in the context of the influence of global digital transformation and force majeure circumstances. Methods applied: cluster analysis, content analysis, and other empirical methods, including structural-semantic modeling, to define and justify the basic concepts of the research, which makes it possible to obtain intermediate results of the analytical search: generalization and systematization of the conceptual and categorical apparatus and determination of more relevant definitions. Concepts of «loyalty», «loyalty of scientific and pedagogical workers», and «social-psychological organization of loyalty» are disclosed. The study perspective outlines the informational and analytical support of the socio-psychological organization of scientific and pedagogical workers' loyalty in the context of digital transformation of education influence and the conditions of martial law. The study perspectives outline the informational and analytical support of the socio-psychological organization of scientific and pedagogical workers' loyalty in the context of digital transformation of education influence and in the conditions of martial law.

**Key words:** psychology of loyalty, scientific and pedagogical workers, digital transformation, transdisciplinarity.