

Інститут психології імені Г.С. Костюка
Національної академії педагогічних наук України
Українська Асоціація організаційних психологів
та психологів праці

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 2 (13) / 2018

За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки

**Київ
2018**

Рецензенти:

В.В. Турбан – доктор психологічних наук, професор, завідувач лабораторії загальної психології та історії психології ім. В.А. Роменця Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;

В.М. Корольчук – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету.

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 7 від 2.07.2018 року)*

**За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

Міжнародна редакційна колегія:

Максименко Сергій Дмитрович, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*головний редактор*); **Карамушка Людмила Миколаївна**, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*заст. головного редактора*); **Чепелева Наталія Василівна**, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Кокун Олег Матвійович**, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Креденцер Оксана Валеріївна**, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*відповідальний секретар*); **Бондарчук Олена Іванівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри психології управління Університету менеджменту освіти; **Терещенко Кіра Володимирівна**, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Івкін Володимир Миколайович**, кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Кожушнік Барбара**, доктор психологічних наук, професор, директор Школи управління Університету Сілезії, завідувачка кафедри праці та організаційної психології Інституту психології (Республіка Польща); **Латам Гері**, доктор психологічних наук, професор організаційної ефективності Ротманської школи менеджменту Університету Торонто (Канада); **Тейхманн Маре**, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту індустріальної психології Талліннського технічного університету (Естонія); **Янчук Володимир Олександрович**, доктор психологічних наук, професор, декан факультету професійного розвитку спеціалістів освіти Академії післядипломної освіти (Республіка Білорусь).

Міжнародна наукова рада:

Картер Анжела, доктор психологічних наук, професор, викладач психології праці Інституту психології праці Школи менеджменту Шеффілдського університету (Великобританія); **Цауркубуле Жанна**, доктор інженерних наук, професор, ректор Балтійського інституту психології та менеджменту (Латвія); **Коростеліна Карина Валентинівна**, доктор психологічних наук, професор Школи аналізу та розв'язання конфліктів Університету Джорджа Месона (США); **Фурманов Ігор Олександрович**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології факультету філософії та соціальних наук Білоруського державного університету (Республіка Білорусь); **Корольчук Микола Степанович**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету; **Завадська Наталія Євгенівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Северодонецьк); **Бочелюк Віталій Йосипович**, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Запорізького національного технічного університету; **Ващенко Ірина Володимирівна**, доктор психологічних наук, професор, заступник декана з наукової роботи Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Засновники: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці.

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія KB № 9340 від 15.11.2004 р.*

*Журнал внесено до Переліку наукових фахових видань України з психології
(Наказ № 528 МОН України від 28 квітня 2015 р.)*

Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія» проіндексовано в міжнародних наукометричних базах: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.).

Веб-сайт журналу <http://orgpsy-journal.in.ua/>

© Організаційна психологія.
Економічна психологія, 2018

G.S. Kostiuk Institute of Psychology
of National Academy of Educational Sciences of Ukraine
Ukrainian Association of Organizational and Work
Psychologists

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY**

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 2 (13) / 2018

**Scientific editors:
S.D. Maksymenko and L.M. Karamushka**

**Kyiv
2018**

UDC 159.9

ICV 2015: 42,28
ICV 2016: 57.67
GOOGLE SCHOLAR

ISSN 2411–3190

Reviewers:

V.V. Turban - PsyD, Prof., Head, Laboratory of General Psychology and History of Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine

V.M. Korolchuk - PsyD, Prof., Head. Dept. of Psychology, Kyiv National University of Trade and Economics

*Published by the decision of the Scientific Council of
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Proceedings № 7 of 2.07.2018)*

Scientific editors:

S.D. Maksymenko and L.M. Karamushka

International Editorial Board:

Maksymenko, Sergiy, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (editor-in-chief); **Karamushka, Liudmyla**, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (deputy editor-in-chief); **Chepeleva, Natalia**, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kokun, Oleg**, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kredentser, Oksana**, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine (executive secretary); **Bondarchuk, Olena**, Dr., Prof., Head, Department of Psychology of management, University of Educational Management; **Tereshchenko, Kira**, PhD, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Ivkin, Volodymyr**, PhD, Assoc. Prof., researcher, Laboratory of organizational and social psychology of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine; **Kożuszniak, Barbara**, Dr., Professor of Work and Organizational Psychology, Director of the School of Management at the University of Silesia, Director of the Chair of Work and Organizational Psychology in the Institute of Psychology at the Faculty of Pedagogy and Psychology (Poland); **Latham, Gary**, Dr., Professor of Organizational Effectiveness, Rotman School of Management, University of Toronto (Canada); **Teichmann, Mare**, Dr., Professor of Psychology, Chair of Psychology, Director of Institute of Industrial Psychology at Tallinn University of Technology (Estonia); **Yanchuk, Vladimir**, Dr., Prof., Dean, Department of professional development of educators, Academy of Postgraduate Education (Republic of Belarus).

International Scientific Council:

Carter, Angela, Dr., Prof., Occupational Psychologist, Lecturer in Work Psychology, Institute of Work Psychology, Sheffield University Management School (UK); **Tsaurkubule, Jeanne**, Dr. of Engineering Sciences, Prof., Rector, Baltic Institute of Psychology and Management (Latvia); **Korostelina, Karina**, Dr., Prof., School for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University (USA); **Furmanov, Igor**, Dr., Prof., Head, Department of psychology, Faculty of Philosophy and Social Sciences, Belarusian State University (Belarus); **Korolchuk, Mykola**, Dr., Prof., Head, Department of psychology, Kyiv National University of Trade and Economics; **Zavadzka, Natalia**, Dr., Prof., Head, Department of social and applied Psychology, East Ukrainian National University named after V. Dahl (Severodonetsk); **Bochelyuk, Vitaliy**, Dr., Prof., Department of psychology, Zaporizhzhya National Technical University; **Vashchenko, Iryna**, Dr., Prof., Vice-Dean, Kyiv National Taras Shevchenko University.

Founders: G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists.

*Certificate of State Registration of the Mass Media Publication
KB № 9340 of 15.11.2004*

*The Journal is on the List of specialized scientific editions of Ukraine on psychology
(Order № 528 of the Ministry of Education and Science of Ukraine, 28 April, 2015)*

Scientific Journal «Organizational Psychology. Economic Psychology» is indexed in International scientometric bases: INDEX COPERNICUS (IC) (3 2015 p.), GOOGLE SCHOLAR (3 2016 p.).

The Journal's website: <http://orgpsy-journal.in.ua/>

ЗМІСТ

Баранова В.А. Оцінка типів і параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів працівниками різного віку і статі.....	7
Бахмутова Л.М. Особливості динаміки самоефективності діяльності зимівників українських антарктичних експедицій.....	15
Грубі Т.В. Адаптація психодіагностичної методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму».....	24
Заїка І.В. Зв'язок рівня розвитку «реального» та «бажаного» типів організаційної культури із особистісною напруженістю педагогічних працівників закладів освіти.....	34
Карамушка Л.М. Тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні»: зміст, структура та основні інтерактивні техніки.....	48
Карамушка Л.М., Ковровський Ю.Г. Взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України	61
Karamushka, L.M., Tereschenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M. Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and conditions for its overcoming.....	68
Лисенко О.Г. Рівень вияву гострого та хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги: зв'язок з місцем розташування та напрямом діяльності медичного закладу.....	74
Панченко О.А., Кабанцева А.В., Сердюк І.О. Безпечна діяльність водія-професіонала за медико-психологічними параметрами.....	85
Паршак О.І. Методики для дослідження ставлення персоналу комерційних організацій до грошей.....	93
Романова Е.В. Методики для исследования феномена приверженности организации у персонала медицинских учреждений.....	99
Соломка Т.М. Поліпарадигмальна модель особистісного самоконструювання персоналу організацій.....	107
Терещенко К.В. Зв'язок між толерантністю освітнього персоналу та організаційно-функціональними чинниками.....	115

CONTENTS

Baranova, V.A. Assessment of types and measures of organizational culture of extracurricular educational institutions by female and male workers of all ages.....	7
Bakhmutova, L.M. Dynamics of self-efficacy of Ukrainian Antarctic research station staff.....	15
Grubi, T.V. Adaptation of the psychodiagnostic questionnaire "The big three perfectionism scale".....	24
Zaika, I.V. Relationship between the levels of development of real and desirable organizational cultures and secondary educational institution teaching staff's personal tension.....	34
Karamushka, L.M. Training program Psychology of Organization-Level Social Tension in Educational Organizations: objectives, main thematic sessions and interactive techniques.....	48
Karamushka, L.M. Kovrovsky, Yu.H. Relationship between the levels of burnout and organizational and professional characteristics of the personnel of civil protection operative and rescue service of the state emergency service of Ukraine...	61
Karamushka, L.M., Tereschenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M. Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and conditions for its overcoming.....	68
Lysenko, O.H. Levels of acute and chronic occupational stress in paramedics: relationship with the location and type of medical institution.....	74
Panchenko, O.A., Kabantseva, A.V., Serdyuk, I.O. Medical and psychological parameters of safe driving for work.....	85
Parshak, O.I. Instruments for studying employees' money attitudes in commercial organizations.....	93
Romanova, O.V. Instruments for investigating the phenomenon of staff's organizational commitment in medical institutions.....	99
Solomka, T.M. Poliparadigm model of employees' personal self-design.....	107
Tereshchenko, K.V. The relationship between the educational staff's tolerance and organizational and functional factors.....	115

УДК 316.647.5:005.32:373

Баранова В.А.

ОЦІНКА ТИПІВ І ПАРАМЕТРІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ПРАЦІВНИКАМИ РІЗНОГО ВІКУ І СТАТІ

Баранова В.А. Оцінка типів і параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів працівниками різного віку і статі. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень розвитку основних типів організаційної культури («культура завдань»; «культура особистості»; «культура влади»; «культура ролі»). Окрім того, наведено дані, які відображають рівень розвитку основних параметрів організаційної культури параметри розвитку організаційної культури («дистанція влади»; «прагнення до уникнення невизначеності»; «індивідуалізм-колективізм»; «маскулінність-жіночність»).

Детально розкрито статистично значущі зв'язки між рівнем розвитку типів і параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та їхньою оцінкою педагогічними працівниками різного віку і статі.

Ключові слова: позашкільні навчальні заклади; організаційна культура; типи організаційної культури; параметри організаційної культури; соціально-демографічні характеристики педагогічних працівників; вік; стать.

Баранова В.А. Оценка типов и параметров организационной культуры внешкольных учебных заведений работниками разного возраста и пола. В статье на основе эмпирического исследования проанализированы уровень развития основных типов организационной культуры («культура задач», «культура личности», «культура власти», «культура роли»). Кроме того, приведены данные, отражающие уровень развития основных параметров организационной культуры параметры развития организационной культуры («дистанция власти», «стремление к избежанию неопределенности», «индивидуализм-коллективизм», «маскулинность-женственность»).

Подробно раскрыты статистически значимые связи между уровнем развития типов и параметров организационной культуры внешкольных учебных заведений и их оценкой педагогическими работниками разного возраста и пола.

Ключевые слова: внешкольные учебные заведения; организационная культура; типы организационной культуры; параметры организационной культуры; социально-демографические характеристики педагогических работников; возраст; пол.

Постановка проблеми. Багатовекторність і складність сучасних реформ в освіті України зумовлює потребу переосмислення значення й ролі організаційної культури закладів й установ освіти як динамічних, відкритих, автономних і самокерованих систем. Упровадження реформ, їхня ефективність на прикладі діяльності різних типів освітніх закладів значною мірою залежить від науково-теоретичного обґрунтування та розробки механізмів реалізації цих реформ, надання самостійності й автономії закладам освіти, що, безумовно, знайде своє відображення й на специфіці розвитку організаційної культури освітніх закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури свідчить про те, що Протягом останнього десятиріччя українськими вченими активізувався розгляд проблеми організаційної культури в різних соціальних сферах, зокрема й в освіті: загальній середній освіті [5; 6; 7; 13; 15 та ін.], вищій школі [3; 4; 11 та ін.], професійно-технічній освіті [1; 12 та ін.]. Окремі науковці досліджували вплив чинників внутрішніх і зовнішніх чинників мікрорівня та мезорівня на розвиток організаційної культури в освіті [4; 11; 13; 15], промисловості [2; 14], державному управлінні [2] тощо.

У той же час, психологічні особливості розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладах вивчено недостатньо. Так, деякі психологічні чинники формування організаційної культури позашкільних навчальних закладів, зокрема, ролі управлінської діяльності, досліджено Л. Калініною [6]. Також у наших попередніх роботах [8; 9; 10]

проаналізовано вплив стилю керівництва і характеристик управлінської діяльності та чинників мезорівня на рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Проте, залишаються не дослідженим питання про те, як соціально-демографічні характеристики педагогічних працівників впливають на оцінку ними особливостей розвитку типів і параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Актуальність проблеми та її недостатня розробленість обумовила постановку нами таких **завдань дослідження**:

1. Проаналізувати рівень розвитку різних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у «реальній» та «ідеальній» формах).

2. Вивчити рівень розвитку параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

3. Дослідити зв'язок між параметрами і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у «реальній» та «ідеальній» формах) та їхньою оцінкою педагогічними працівниками різного віку і статі.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження *типів організаційної культури* позашкільних навчальних закладів використовувалася методика «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона [16], яка дає можливість дослідити такі типи організаційної культури, як: 1) *культура «влади»* (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки тощо); 2) *культура «ролі»* (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо); 3) *культура «завдань»* (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо); 4) *культура «особистості»* (характерний мінімальний ступінь адміністрування й обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо) [16].

Зазначимо, що методика зорієнтована на те, щоб визначити дві основні форми організаційної культури: «реальну» (таку, яка, на думку опитаних, існує в організації) та «ідеальну» (таку, яка, на думку опитаних, мала б існувати в організації). «Реальний» тип організаційної культури організацій формується протягом тривалого часу і характеризується набутими цінностями, традиціями, правилами та нормами поведінки колективу організації (організаційна культура, яка вже сформувалася). Водночас, «ідеальна» організаційна культура визначається працівниками організації на основі вдосконалення набутих цінностей, традицій, правил і норм поведінки (організаційна культура, яку потрібно ще розвивати [7]. У літературі зазначається, що *ступінь розбіжностей* між ними свідчить про сприятливий або несприятливий характер організаційної культури і за необхідності дає можливість визначити *напрями подальшого розвитку* організаційної культури [15].

На основі методики «Дослідження організаційної культури: крос-культурний аналіз» Г. Хофстеда і Д. Боллінже [17] нами було визначено такі параметри розвитку організаційної культури, як «*дистанція влади*» (показує, наскільки схвально ставляться в організації до нерівності статусів працівників і виборів для них завдань і способів їхнього виконання); «*прагнення уникнення невизначеності*» (визначає ставлення членів організації до невизначеності й нестабільності майбутнього); «*індивідуалізм-колективізм*» (описує, наскільки працівники усвідомлюють себе індивідуалістами чи членами організації); «*маскулінність-жіночість*» (відображає мотиваційну спрямованість персоналу на досягнення цілей і реалізацію завдань) [17].

Дослідження соціально-демографічних характеристик педагогічних, до яких нами віднесено вік і стать, здійснювалося за допомогою авторської анкети-паспортички.

Математична обробка отриманих у дослідженні даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13). Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідженням було охоплено 253 педагогічні працівники низки позашкільних навчальних закладів України.

Щодо віку досліджуваних, то вибірка включала 59 (23,3%) осіб віком до 30 років, 66 (26,1%) опитаних віком 31–40 років, 76 (30%) – віком 41–50 років та 52 (20,6%) осіб віком понад 50 років.

Відносно *статі* слід зазначити, що серед опитаних респондентів чоловіки складали 28,1% (70 осіб) від загальної кількості опитаних, а жінки репрезентували 71,9% (183 особи) вибірки.

Перший етап дослідження передбачав вивчення рівня розвитку різних типів організаційної культури в позашкільних навчальних закладах. Результати цього дослідження знайшли детальне відображення в наших попередніх публікацій [8; 9; 10 та інші].

Зазначимо, що в позашкільних навчальних закладах *переважають прогресивні типи культури*, особливо це видно при порівнянні високого рівня розвитку двох «крайніх» типів організаційної культури – культури «особистості» та культури «влади» (43,7% проти 14,0%). Це можна оцінити як позитивне явище, наявність якого, як уже зазначалось вище, пояснюється специфікою діяльності позашкільних навчальних закладів.

Разом із тим, ми можемо говорити про зростання числа осіб, які б хотіли у своїх позашкільних навчальних закладах бачити ще більшу вираженість «прогресивних» типів організаційних культур. Так, в «ідеальній» формі високий рівень розвитку культури «особистості» хотіли б бачити 53,4% опитаних (у «реальній» формі число таких осіб становить 43,7%). Стосовно такого типу організаційної культури, як культура «завдань», то ця тенденція спостерігається ще чіткіша («реальна» культура – 64,4%, «ідеальна» культура – 82,6%). І протилежна тенденція, але дещо менш виражена, спостерігається щодо зменшення рівня розвитку консервативних типів організаційної культури: культури «влади» («реальна» – 14,0%; «ідеальна» – 6,7%); культури «ролі» («реальна» – 41,8%; «ідеальна» – 36,4%).

Отже, у цілому можна говорити про те, що працівники позашкільних навчальних закладів орієнтовані на *більш інтенсивне впровадження в їхніх закладах прогресивних типів організаційної культури* (культури «особистості» і культури «завдань»). Це має враховуватися керівниками позашкільних навчальних закладів у процесі організації творчої діяльності та спілкування педагогічних працівників та учнів.

Другий етап дослідження передбачав вивчення рівня розвитку параметрів організаційної культури в позашкільних навчальних закладах (табл. 1).

Результати дослідження, зазначені в табл. 1, свідчать про своєрідну оптимальність розвитку всіх параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів, оскільки респонденти на найбільшому відсотку визначили саме середній рівень розвитку вищевказаних параметрів, а саме: «дистанція влади» – 83,4%; «прагнення уникнення невизначеності» – 81,8%; «індивідуалізм» – 84,6%; «маскулінність» – 64,8%.

Оскільки «дистанція влади» характеризує рівень демократизації (авторитаризму) стилю управління, то високий відсоток середнього рівня цього показника (83,4%) свідчить, що в позашкільних навчальних закладах немає глибоких розходжень у структурі управління організацією, системі розподілу ролей, наявна тенденція до децентралізації влади, однаковий статус всіх працівників тощо, що, безперечно, є позитивним аспектом розвитку організаційної культури.

Аналізуючи показники параметра «прагнення до уникнення невизначеності», бачимо, що на середній рівень його розвитку вказало 81,8% опитаних, що свідчить про досить високий рівень комфортності працівників у новій, небуденній ситуації, що забезпечується гнучким стилем управління; стратегічністю планування діяльності; стійкою мотивацією на досягнення цілей; сподіванням успіху; готовність брати відповідальність на себе; умінням знаходити

компроміс; суперництво і конкуренція в позашкільних навчальних закладах є позитивним явищем.

Таблиця 1

**Рівень розвитку параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів
(у % від загальної кількості опитаних)**

Параметри організаційної культури	Низький рівень розвитку	Середній рівень розвитку	Високий рівень розвитку
Дистанція влади	13,8	83,4	2,8
Прагнення уникнення невизначеності	3,6	81,8	14,6
Індивідуалізм-колективізм	6,3	84,6	9,1
Маскулінність-жіночість	4,3	64,8	30,8

Високий відсоток середнього рівня розвитку критерію «індивідуалізм» (84,6%) позитивно характеризує організаційну культуру позашкільних навчальних закладів, оскільки в цих організаціях досить важливою є індивідуальна ініціатива кожного її працівника, кар'єрний ріст якого залежить від його компетенції та «ринкової вартості»; керівництво вивчає інновації й намагається втілити їх на практиці, стимулює активність працівників тощо.

Оскільки 64,8% опитаних на середньому рівні визначили параметр «маскулінність», а 30,8 % – на високому, то можемо зробити висновок, що організаційна культура позашкільних навчальних закладів належить до «мужніх» («маскулінних») культур і характеризується спрямуванням діяльності на ефективні досягнення і пріоритет, незалежність, прагнення побудувати кар'єру тощо, що, загалом, відповідає специфіці функціонування закладів позашкільної освіти, зокрема спортивного напрямку, у яких і працюють 46,2% респондентів.

Отже, у цілому рівень розвитку параметрів організаційної культури позашкільних навчальних характеризується середнім рівнем.

На **третьому етапі** дослідження здійснювалося вивчення зв'язку між рівнем розвитку параметрів і типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та соціально-демографічних характеристик педагогічних працівників такого типу закладів освіти.

Проаналізуємо *взаємозв'язок між рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та оцінкою їх педагогічними працівниками залежно від соціально-демографічних характеристик (вік; стать).*

Спочатку звернемося до даних, які відображають вплив **віку** на оцінку значущості для педагогічних працівників різних типів організаційної культури.

Дані *табл. 2* демонструють наявність *негативного статистично значущого зв'язку* ($p < 0,05$) між віком педагогічних працівників і культурою «завдань» у її «реальному» вимірі ($r_s = -0,135$; $p < 0,05$). Тобто із підвищенням віку працівників зменшується значення для них такого «прогресивного» типу культури, як «завдання».

Водночас, виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між віком і «реальною» формою такої «прогресивної» культури, як «особистість» ($r_s = 0,173$; $p < 0,05$). Суть такої закономірності проявляється в тому, що з віком зростає значення для працівників позашкільних навчальних закладів культури «особистості».

Отже, наведені дані *в цілому свідчать* про те, що із віком для педагогічних працівників знижується значущість організаційної культури, яка носить змістовно-цільовий характер (культура «завдань») і підвищується значущість організаційної культури, яка сприяє розвитку та самореалізації особистості (культура «особистості»). Пояснити, це скоріше за все, можна зростанням професійного досвіду працівників, розвитком професійного та особистісного потенціалу.

Таблиця 2

Взаємозв'язок між рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та оцінкою їх педагогічними працівниками (залежно від віку і статі)
(r_s)

Тип культури		Вік	Стать
«влада»	реальна	0,059	-0,113
	ідеальна	0,040	-0,001
«ролі»	реальна	0,016	0,159*
	ідеальна	0,075	-0,194*
«завдань»	реальна	-0,135*	0,005
	ідеальна	0,011	0,050
«особистості»	реальна	0,173*	0,090
	ідеальна	0,005	-0,044

* $p < 0,05$

При цьому також варто враховувати, що виявлений вплив віку стосується лише організаційних культур, які мають позитивну спрямованість (культура «завдань» та культура «особистості») і не стосується організаційних культур з негативною спрямованістю («культура «влади» та культура «ролі»), оскільки стосовно даних типів організаційних культур статистично значущих зв'язків не виявлено.

Далі проаналізуємо дані, які відображають вплив *статі* на оцінку значущості для педагогічних працівників різних типів організаційної культури.

Як видно із результатів, наведених у табл. 2, у дослідженні виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* із оцінкою представниками різної статі «реальної» форми культури «ролі» та *негативний статистично значущий зв'язок* між оцінкою «ідеальної» форми цього ж типу культури. Суть такої закономірності пояснюється в тому, що для жінок «реальна» форма культури «ролі» є більш значущою, ніж для чоловіків ($r_s = 0,159$; $p < 0,05$), в той же час, в «ідеальному» вимірі спостерігається протилежна тенденція значущості даного типу культури для жінок стає менш значущою, порівняно із чоловіками ($r_s = -0,194$; $p < 0,05$). Можливо, це можна пояснити більшою відповідальністю, обов'язковістю жінок в цілому, зокрема, стосовно виконання службових функцій, однак, напевне, жінкам хочеться дещо змінити в цьому напрямку.

Стосовно впливу статі на оцінку інших типів організаційної культури, то тут статистично значущих зв'язків не виявлено.

Тепер проаналізуємо взаємозв'язок між рівнем розвитку параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та оцінкою їх педагогічними працівниками залежно від соціально-демографічних характеристик (вік; стать) (табл. 3).

Спочатку проаналізуємо дані, які стосуються впливу *віку* на параметри організаційної культури.

Як демонструють дані табл. 3, виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між віком і таким параметром організаційної культури, як «прагнення до уникнення невизначеності» ($r_s = -0,191$; $p < 0,01$). Суть такої закономірності полягає в тому, що з підвищенням віку працівників позашкільних навчальних закладів посилюється знижується оцінка працівниками такого параметра організаційної культури, як «прагнення до уникнення невизначеності». Отже, працівники старшого віку, із набуттям досвіду професійної роботи та життєвого досвіду більш покірно ставляться до нових ситуацій, ситуацій невизначеності, які можуть виникати в їхній життєдіяльності, порівняно із молодими працівниками.

Таблиця 3

Взаємозв'язок між рівнем розвитку параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та оцінкою їх педагогічними працівниками (залежно від віку і статі) (r_s)

Параметри організаційної культури	Вік	Стать
Дистанція влади	0,044	0,075
Прагнення до уникнення невизначеності	-0,191**	0,203**
Індивідуалізм	0,007	0,176**
Маскулінність	0,050	-0,016

* $p < 0,01$ **

Далі охарактеризуємо вплив **статі** на параметри організаційної культури.

Разом із тим, нами виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між статтю працівників позашкільних навчальних закладів і оцінкою педагогічними працівниками таких параметрів організаційної культури, як «прагнення до уникнення невизначеності» ($r_s = 0,203$; $p < 0,01$) та «індивідуалізм» ($r_s = 0,176$; $p < 0,01$). Суть виявлених закономірностей проявляється в тому, що для жінок більше, ніж для чоловіків, є значущим такий параметр організаційної культури, як «прагнення до уникнення невизначеності», тобто, жінки більше, ніж чоловіки, цінують стабільність, усталеність у професійної діяльності, віддають перевагу звичним способам та підходам до взаємодії та виконання діяльності. Також встановлено, що для жінки більше, ніж для чоловіка, значущим є такий параметр організаційної культури, як «індивідуалізм», тобто розмежування професійного та приватного життя, відсутність «сліпого» переймання лише справами організації тощо. Очевидно, це можна пояснити тим, що жінкам більше, ніж чоловікам, притаманне гармонійне поєднання професійного та особистого життя, виконання, наряду із професійними ролями, багатьох сімейних ролей тощо.

Проте, не встановлено статистично значущих зв'язків між віком і статтю і такими параметрами організаційної культури, як «дистанція влади» та «маскулінність/фемінність».

На основі результатів дослідження зроблено такі **висновки**:

1. Найбільш представленими типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів є «прогресивні» культури «завдання» й «особистості», проте в «ідеальній» формі працівники прагнуть ще більшого їхнього підсилення, що свідчить про орієнтацію працівників закладів позашкільної освіти на розвиток «прогресивних» типів культури.

2. Встановлено низку статистично значущих зв'язків між типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів і соціально-демографічними характеристиками працівників – віком і статтю, а саме: такий показник, як «вік», є «чутливим» до оцінки «прогресивних» культур «завдання» та «особистості»; показник «стать» є більш «чутливим» до оцінки культури «ролі». Проте соціально-демографічні характеристики працівників – вік і стать – не є «чутливими» до розвитку «консервативної» культури «влади».

3. Виявлено низку статистично значущих зв'язків між параметрами організаційної культури позашкільних навчальних закладів і соціально-демографічними характеристиками працівників – віком і статтю, а саме: такий чинник, як «вік», є «чутливим» до оцінки параметра «прагнення уникнення невизначеності»; чинник «стать» є «чутливим» до параметрів «прагненням до уникнення невизначеності» та «індивідуалізму». Разом із тим, «вік» і «стать» не мають «чутливості» до оцінки таких параметрів організаційної культури, як «дистанція влади» й «маскулінність/фемінність».

4. Урахування результатів дослідження може сприяти розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів та підвищенню ефективності їхньої діяльності в цілому.

До **перспектив подальшого дослідження** належить вивчення зв'язку між організаційно-професійними характеристиками педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів та рівнем вираженості типів і параметрів їхньої організаційної культури.

Список використаних джерел

1. Болгаріна В. С. Культура управління як складова модернізації професійної освіти / В. С. Болгаріна // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. / [редкол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. 1. – С. 101–112.
2. Жовнір Н. М. Управління організаційною та інноваційною культурою в системі регіонального розвитку / Н. М. Жовнір // Економіка і регіон. – 2004. – №1(2). – С. 45–47.
3. Завацька Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект : монографія / Наталія Євгенівна Завацька, Ольга Олександрівна Мітічкіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ : Ноулідж, 2013. – 191 с.
4. Іщук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психологічних наук, спец. : 19.00.10 – організаційна психологія ; економічна психологія / О. В. Іщук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
5. Калініна Л. М. Культура як цивілізаційний феномен в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом [Текст] / Л. М. Калініна, Г. М. Калініна // Науково-практичний журнал «Освіта і управління». – 2010. – Т. 13. – №2–3. – С. 70–78.
6. Калініна Л. М. Стратегія інноваційного розвитку позашкільного навчального закладу [Текст] / Л. М. Калініна // Директор школи, ліцею, гімназії : наук.-практ. журн. для керівників закладів освіти. – 2012. – К. : Віпол, 2012. – №2. – 2012. – С. 76–82.
7. Карамушка Л. М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – С. 15–20.
8. Карамушка Л. М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу / Л. М. Карамушка, В. А. Баранова // Організаційна психологія. Економічна психологія / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. – № 1(4). – С. 28–37.
9. Карамушка Л. М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок із характеристиками управлінської діяльності керівників / Л. М. Карамушка, В. А. Баранова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2016. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 44. – С. 3–9.
10. Карамушка Л. М. Типи організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок з чинниками мезорівня / Л. М. Карамушка, В. А. Баранова // Організаційна психологія. Економічна психологія / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. – № 4 (7). – С. 68–75.
11. Мітічкіна О. О. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури студентів вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / О. О. Мітічкіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
12. Поліщук Т. П. Розвиток організаційної культури професійно-технічного навчального закладу – провідний чинник управлінської діяльності / Т. П. Поліщук // Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації : м-ли Міжнар. наук.-практ. конференції. – К. : Міленіум, 2015. – С. 170–172.
13. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
14. Сняданко І. І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури промислового підприємства [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / І. І. Сняданко ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 333 с.
15. Шевченко А. М. Вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на оцінку педагогічними працівниками рівня розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. : С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 30. – С. 251–254.
16. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры / Р. Харрисон // Культура организации : учебное пособие / А. Н. Чаплина, Т. А. Вашко. – Красноярск : Красноярский коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.
17. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede – P., 1987.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bolharina V. S. Kultura upravlinnia yak skladova modernizatsii profesiinoi osvity / V. S. Bolharina // Modernizatsiia profesiinoi osvity i navchannia: problemy, poshuky i perspektyvy : zb. nauk. pr. / [redkol. : V. O. Radkevych (holova) ta in.]. – K. : Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy, 2011. – Vyp. 1. – S. 101–112.

2. Zhovnir N. M. Upravlinnia orhanizatsiinoiu ta innovatsiinoiu kulturoiu v systemi rehionalnoho rozvytku / N. M. Zhovnir // *Ekonomika i rehion*. – 2004. – №1(2). – S. 45–47.
3. Zavatska N. Ye. Upravlinskyi protses ta formuvannia orhanizatsiinoi kultury u vyshchii shkoli: sotsialno-psykholohichni aspekt : monohrafiia / Nataliia Yevhenivna Zavatska, Olha Oleksandrivna Mitichkina, Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalia. – Luhansk : Noulidzh, 2013. – 191 s.
4. Ishchuk O. V. Orhanizatsiina kultura vyshchoho navchalnoho zakladu yak chynnyk stanovlennia profesiinoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psykho-lohichnykh nauk, spets. : 19.00.10 – orhanizatsiina psykholohiia ; ekonomichna psykholohiia / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2013. – 20 s.
5. Kalinina L. M. Kultura yak tsyvilizatsiinyi fenomen v upravlinni zahalnoosvitnim navchalnym zakladom [Tekst] / L. M. Kalinina, H. M. Kalinina // *Naukovo-praktychnyi zhurnal «Osvita i upravlinnia»*. – 2010. – T. 13. – №2–3. – S. 70–78.
6. Kalinina L. M. Stratehiia innovatsiinoho rozvytku pozashkilnoho navchalnoho zakladu [Tekst] / L. M. Kalinina // *Dyktor shkoly, litseiu, himnazii : nauk.-prakt. zhurn. dlia kerivnykiv zakladiv osvity*. – 2012. – K. : Vipol, 2012. – №2. – 2012. – S. 76–82.
7. Karamushka L. M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiinoi kultury: porivnialnyi analiz orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv tradytsiinoho ta innovatsiinoho typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // *Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky*. – K. – Alchevsk : LADO, 2014. – S. 15–20.
8. Karamushka L. M. Riven rozvytku typiv orhanizatsiinoi kultury pozashkilnykh navchalnykh zakladiv: zviazok zi stylem kerivnytstva upravlinskoho personalu / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky*. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – № 1(4). – S. 28–37.
9. Karamushka L. M. Riven rozvytku typiv orhanizatsiinoi kultury pozashkilnykh navchalnykh zakladiv: zviazok iz kharakterystykamy upravlinskoi diialnosti kerivnykiv / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // *Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy*. – 2016. – T. I : *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*. – Vyp. 44. – S. 3–9.
10. Karamushka L. M. Typy orhanizatsiinoi kultury pozashkilnykh navchalnykh zakladiv: zviazok z chynnykamy mezorivnia / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky*. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – № 4 (7). – S. 68–75.
11. Mitichkina O. O. Sotsialno-psykholohichni chynnyky formuvannia orhanizatsiinoi kultury studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.05 – sotsialna psykholohiia; psykholohiia sotsialnoi roboty / O. O. Mitichkina ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalia. – Luhansk, 2012. – 20 s.
12. Polishchuk T. P. Rozvytok orhanizatsiinoi kultury profesiino-tekhnichnoho navchalnoho zakladu – providnyi chynnyk upravlinskoi diialnosti / T. P. Polishchuk // *Rozvytok suchasnoi osvity: teoriia, praktyka, innovatsii : m-ly Mizhnar. nauk.-prakt. konferentsii*. – K. : Milenium, 2015. – S. 170–172.
13. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiinoi kultury : monohrafiia [Elektronnyi resurs] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
14. Sniadanko I. I. Sotsialno-psykholohichni umovy formuvannia orhanizatsiinoi kultury promyslovoho pidpriemstva [Tekst] : dys... kand. psykol. nauk : 19.00.05 / I. I. Sniadanko ; In-t psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2007. – 333 s.
15. Shevchenko A. M. Vplyv orhanizatsiino-profesiinykh ta sotsialno-demohrafichnykh chynnykiv na otsinku pedahohichnykh pratsivnykamy rivnia rozvytku orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / A. M. Shevchenko // *Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy*. – T. I : *Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. : S. D. Maksymenko, L. M. Karamushky*. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 30. – S. 251–254.
16. Harrison R. Issledovanie razlichnykh tipov organizatsionnoy kul'tury / R. Harrison // *Kul'tura organizatsii : uchebnoe posobie* / A. N. Chaplina, T. A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.
17. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede – P., 1987.

Baranova, V.A. Assessment of types and measures of organizational culture of extracurricular educational institutions by female and male workers of all ages. The article analyzes the empirical research results relevant to the levels of development of the main types of organizational culture (tasks culture, person culture, power culture and role culture) in extracurricular educational institutions as well as the basic measures of organizational culture (power distance, uncertainty avoidance, individualism-collectivism and masculinity-femininity).

The author analyzes statistically significant relationships between the levels and measures of organizational cultures of extracurricular educational institutions and their assessment by female and male workers of all ages. In particular, it was found that older workers attached less importance to tasks culture, but valued person culture, which promoted workers' self-realization. It was also showed that older workers undervalued such a measure of organizational culture as uncertainty avoidance.

It was also found that women attached more importance to the real role culture than men, although the ideal role culture was less important for women. Besides, women assessed as important such measures of organizational culture as uncertainty avoidance (preference of usual interactions and activities) and individualism (work-life balance, etc.).

Key words: extracurricular educational institutions; organizational culture; organizational culture types; organizational culture measures; teaching staff's socio-demographic characteristics; age; sex.

Відомості про автора

Баранова Вікторія Анатоліївна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Baranova, Victoria Anatoliivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vic_baranova@ukr.net

Отримано 22 травня 2018 р.

Рецензовано 29 травня 2018 р.

Прийнято 30 травня 2018 р.

УДК 316.6

Бахмутова Л.М.

ОСОБЛИВОСТІ ДИНАМІКИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ЗИМІВНИКІВ УКРАЇНСЬКИХ АНТАРКТИЧНИХ ЕКСПЕДИЦІЙ

Бахмутова Л.М. Особливості динаміки самоєфективності діяльності зимівників українських антарктичних експедицій. У статті розкрито поняття, зміст та основні чинники феномену «самоєфективність особистості». Особливу увагу приділено науковим дослідженням рівня самоєфективності особистості у професійній діяльності. На основі аналізу динаміки рівня самоєфективності зимівників українських антарктичних експедицій визначено особливості та основні джерела взаємовпливу різноманітних чинників на самоєфективність особистості в умовах тривалої соціальної депривації під впливом складних природних факторів. Намічені актуальні напрямки психологічних досліджень з метою оптимального формування та підготовки зимівельного колективу до роботи в особливих умовах Антарктики для забезпечення зростаючого рівня самоєфективності та ефективної роботи в цілому.

Ключові слова: самоєфективність, самооцінка, українські антарктичні експедиції, зимівники, міжособистісні відносини, відносно ізольована група, соціальна депривація, ефективність експедиційної діяльності, екстремальні умови діяльності, Антарктика.

Бахмутова Л.Н. Особенности динамики самооффективности деятельности зимовщиков украинских антарктических экспедиций. В статье раскрыты понятие, содержание и основные факторы феномена «самооффективности личности». Особое внимание уделено научным исследованиям уровня самооффективности личности в профессиональной деятельности. На основе анализа динамики уровня самооффективности зимовщиков украинских антарктических экспедиций определены особенности и основные источники взаимовлияния различных факторов на самооффективность личности в условиях длительной социальной депривации под влиянием сложных природных условий. Определены актуальные направления психологических исследований с целью оптимального формирования и подготовки зимовочных коллективов к работе в особых условиях Антарктики для обеспечения растущего уровня самооффективности и эффективной работы в целом.

Ключевые слова: *самоэффективность, самооценка, украинские антарктические экспедиции, зимовики, межличностные отношения, относительно изолированная группа, социальная депривация, эффективность экспедиционной деятельности, экстремальные условия деятельности, Антарктика.*

Постановка проблеми. Робота в умовах полярних експедицій вирізняється підвищеним рівнем труднощів. На сьогодні діяльність команди зимівників Української антарктичної станції «Академік Вернадський» являє собою досить унікальне явище серед інших колективів, що працюють у надзвичайних умовах. Традиційно екстремальними умовами життєдіяльності людини при цьому вважаються низькі температури повітря, знижений атмосферний тиск, штормові вітри, підвищений фон сонячної радіації, геомагнітні збурення, ефекти полярного дня і полярної ночі, гіподинамія. З іншого боку на організм полярників впливають особливості побуту і трудової діяльності: одноманітність обстановки і ландшафту, тривале перебування в невеликому чоловічому колективі в умовах відносної ізоляції. Проте, труднощі психологічної та соціальної адаптації співробітників в зимівельних колективах надають більший, порівняно з природними чинниками, вплив на їх (співробітників) фізичний і психічний стан [2, с. 197].

Особливого значення при цьому набуває проблема відбору учасників полярних експедицій і психологічні аспекти цього відбору. У процесі відбору необхідно враховувати безліч різних чинників, починаючи від віку і професійної компетентності фахівців і до їхнього сімейного і соціального стану, але не останніми в цьому ряду стоять особистісно-психологічні особливості членів експедицій та їхня віра в особисту самоефективність діяльності протягом тривалої експедиції [3; 4; 5].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Неодмінною умовою успішної самореалізації людини є віра в себе, свою компетентність, у можливість впоратися зі складними завданнями та труднощами. Наприкінці 70-х років минулого століття з цього приводу вперше була чітко сформульована концептуальна модель самоефективності особистості, яка стала частиною соціально-когнітивної теорії американського психолога Альберта Бандури (Albert Bandura, 1977, 1982), згідно з якою психологічне функціонування людини описується в термінах безперервної взаємодії трьох груп чинників: поведінкових, когнітивних та чинників навколишнього середовища [16; 17].

Працюючи над питаннями соціально-когнітивної теорії, особливу увагу А. Бандура приділяє вивченню механізмів персональної дії. Всупереч існуючим поглядам на людину як пасивну істоту, що реагує на впливи навколишнього середовища або є жертвою неусвідомлених спонукань, дослідник розглядає її в якості активного діяча, який використовує систему пізнавальних процесів для оволодіння суспільним досвідом, прийняття рішень і планування поведінки. А. Бандура розглядає особистість як адаптивно діючий та добре налагоджений організм, здатний пристосовуватися до навколишнього середовища і розумно змінювати його [13, с. 39].

Переконання людини в тому, що в складній ситуації вона зможе продемонструвати вдалу поведінку, віра в ефективність власних дій і очікування успіху від їхньої реалізації означає оцінку власної дуже конкретно визначеної поведінкової компетентності – один із ключових термінів соціально-когнітивної теорії Альберта Бандури: самоефективність (self-efficacy). Вагомість цієї особистісної характеристики у поєднанні з конкретними цілями і знаннями про те, що необхідно робити, може суттєво впливати на всю подальшу поведінку людини. А. Бандура визначає самоефективність як переконання людини щодо її здатності управляти подіями, які впливають на її життя [8, с. 171–172].

Основною характеристикою поняття самоефективності особистості є її суб'єктивність. Тобто на результат діяльності впливає, власне, не рівень сформованих професійно важливих якостей суб'єкта, не рівень його фактичної компетентності, а його уявлення про цей рівень, його віра в те, що він дійсно компетентний в обраній сфері діяльності. При цьому самоефективність особистості не є стабільною і статичною особистісною характеристикою. Залежно від актуальної ситуації, від умінь, необхідних для різних видів діяльності, від присутності або відсутності інших людей, від думок про свої здібності та здібності інших

людей, від умов, в яких людина здійснює свою діяльність та впливів різноманітних зовнішніх факторів, її рівень змінюється. Таким чином, можна сказати про те, що для самоефективності характерна *ситуативна специфічність* [1].

У якості основних причин зміни рівня самоефективності особистості А. Бандура виділяє: досвід безпосередньої діяльності (*mastery experiences*); непрямий досвід (*vicarious experiences*); громадську думку; фізичний та емоційний стан особистості [14, с. 544].

Велику роль при цьому відіграє емоційний компонент, який виражається у емоційному ставленні особистості до власної ефективності. Так, низька емоційна складова самоефективності пов'язана з відчуттям безпорадності, стурбованості, депресивним настроєм. При цьому наявні низька самооцінка та песимістичні думки щодо особистісних досягнень. Висока емоційна складова самоефективності супроводжується впевненістю у собі, своїх можливостях, відносно адекватною самооцінкою, високим рівнем самоповаги [14].

Таким чином, згідно з твердженнями А. Бандури, самоефективність – це система суб'єктивного подання особистості щодо здатності успішно діяти в конкретних ситуаціях, яка має оціночний характер і забезпечує регулювання дій, спрямованих на досягнення певних цілей, за рахунок формування суджень про свою здатність успішно вирішувати поставлені завдання. А. Бандура не лише ввів саме поняття «самоефективність особистості» в науковий обіг, а й розкрив його сутність та роль в особистісному зростанні. Згідно з його теорією, самоефективність є загальним когнітивним механізмом, що зумовлює мотивацію та поведінку [16, 17].

А. Бандура, вказуючи на ситуативно-специфічний характер самоефективності, не виокремлює окремих її видів. З метою ж розмежування різних видів самоефективності сучасний науковець М. І. Гайдар дослідив психологічні особливості суб'єкта, які будуть продуктивно реалізовані ним в окремих видах діяльності і відносно яких актуалізується його самосвідомість в цілому. Це стало основою для поділу самоефективності особистості у професійній сфері на діяльнісну, комунікативну та особистісну самоефективність [6].

Згідно з твердженнями М. І. Гайдара, діяльнісна самоефективність – це впевненість людини щодо володіння необхідними знаннями, навичками, вміннями та ефективності їхнього використання у своїй професійній діяльності. Комунікативна самоефективність – це уявлення людини про володіння комунікативним потенціалом та досвідом у професійному спілкуванні. Особистісна самоефективність – це взаємозв'язок уявлень людини про свої професійні (кваліфікаційні) якості та впевненості в їхній успішній актуалізації стосовно ситуацій професійної діяльності [6].

Ідея щодо вагомого впливу самоефективності на поведінку особистості знайшла численні підтвердження у психологічних дослідженнях і виявилася достатньо істотною у сфері регуляції соціальної поведінки та в більш широкому контексті.

За даними Р.Л. Кричевського, в експериментальних дослідженнях показано, що самоефективність у професійній сфері забезпечує: самодіагностику та виявлення здатності особистості до продуктивного вирішення певних завдань; підтримку мотивації в процесі їхнього вирішення; емоційне задоволення в процесі та після вирішення завдань [12].

На сучасному етапі самоефективність особистості досліджується у багатьох контекстах: навчання, прийняття рішення у психології впливу, лідерства, продажу, кар'єри, спорту.

Так, Т. О. Гордєєва у своїх працях зосередила увагу на проблемі зв'язку самоефективності особистості зі специфікою домінуючої мотивації досягнення. Вона розглядає теорію самоефективності як мотиваційну, де джерелом розуміння мотивації є не цінність (привабливість) успішного результату і не очікування успіху, а віра в свою здатність бути успішним у певному виді діяльності [8, с. 171].

Керуюча сила людини, як стверджує дослідниця, не у зовнішньому стосовно неї середовищі, а у взаємодії навколишнього середовища та її власної поведінки [8, с. 171–172]. Самоефективність також сприяє успішному соціальному функціонуванню індивіда [8, с. 192].

Дослідження самоефективності в психології здоров'я та у структурі соціально-психологічної адаптації проведено І. І. Галецькою [7].

Сучасні німецькі психологи М. Єрусалем, Р. Шварцер та російський психолог В. Ромек уточнили та розширили поняття, розробивши методику дослідження самоефективності.

Згідно з їхнім визначенням, самоефективність – це впевненість (переконавання) щодо потенційної здатності організовувати та здійснювати власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Самоефективність розуміється як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів для здійснення оптимальної стратегії у різноманітних ситуаціях [7; 9; 10; 15].

Одними з останніх досліджень проблеми стали наукові праці вітчизняного дослідника О. М. Кокуна стосовно навчальної самоефективності у студентів та учнів. Дослідником визначені причини, що зумовлюють недостатність навчальної самоефективності:

- 1) невідповідність здібностей вимогам тієї спеціальності, яку опановує студент;
- 2) недостатні комунікативні навички, наполегливість та рішучість;
- 3) низька мотивація до навчання;
- 4) погані міжособистісні взаємовідносини з однокурсниками і викладачами [11, с. 170].

Проведений аналіз досліджень самоефективності особистості зарубіжних та вітчизняних психологів дає підстави стверджувати, що дослідження впливу рівня самоефективності особистості на різноманітні аспекти навчальної та професійної діяльності стало в останнє десятиріччя одним із найпопулярніших напрямів у світовій психології. Проте ця проблема має досить загальне та недостатнє висвітлення, насамперед на структурованому рівні її розробленості, що недостатньо для розуміння специфіки досліджуваного феномену. Нами відмічена відсутність теоретичних та емпіричних досліджень явища самоефективності стосовно осіб, які працюють в особливих екстремальних природних умовах при тривалій соціальній депривації; недостатньо вивчені питання впливу рівня самоефективності на міжособистісні відносини в експедиційних зимівельних групах та успіх експедицій в цілому; бракує наукових даних, що розкривали б детермінанти цього явища. Все це і обумовило наш інтерес до теоретичного та практичного дослідження явища самоефективності та особливостей його прояву серед зимівників українських антарктичних експедицій.

Очевидною є необхідність дослідження рівня оцінки самоефективності зимівників у динаміці **з метою** виявлення особливостей змін, що відбуваються у процесі експедиційної діяльності в умовах тривалої соціальної депривації під впливом складних природних факторів.

Актуальність дослідження цієї проблеми з практичної точки зору визначається соціальною значущістю знаходження та вивчення можливостей прогнозування успішності та підвищення результативності (ефективності) експедиційної діяльності в різних сферах.

Зважаючи на актуальність та недостатність розробки даної проблеми, нами визначено наступні **завдання дослідження**:

1. Визначити особливості поняття самоефективності особистості, що протягом тривалого часу функціонує в екстремальних умовах Антарктики.
2. Дослідити рівень самоефективності зимівників «до» та «після» тривалої життєдіяльності в умовах Українській антарктичній станції «Академік Вернадський».
3. Проаналізувати професійну самоефективність зимівників та виявити зміни.
4. Виділити основні джерела впливу на зміну самоефективності особистості в особливих умовах життєдіяльності.

Дослідження проведено на базі Державної установи Національний антарктичний науковий центр МОН України та Української антарктичної станції «Академік Вернадський» під науковим керівництвом доктора психологічних наук, професора, член-кореспондента НАПН України О.М. Кокуна.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Вирушаючи в довготривалу антарктичну експедицію, людина автоматично стає членом замкненої ізольованої групи, де отримує додатковий досвід соціалізації в екстремальних умовах, включається у процес взаємодії на усіх рівнях (поведінковому, тілесному, емоційному, когнітивному) та одночасно знаходиться під безпосереднім впливом негативних зовнішніх факторів. Тому поняття самоефективності у антарктичній діяльності є одним із ключових, адже в особливих умовах

антарктичних станцій самоефективність зимівника особливо важлива, оскільки визначає успішність її учасників не лише у професійному плані, а й впливає на міжособистісні відносини та колективну ефективність в цілому.

Рівень професійної самоефективності фахівців Українських антарктичних експедицій у нашому дослідженні визначався за «Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» перед відправленням до Української антарктичної станції «Академік Вернадський», що розташована на острові Галіндез архіпелагу Аргентинські острови за координатами 65° 15' пд. ш., 64° 15' зх. д. з метою визначення впевненості (переконавання) майбутнього зимівника щодо його потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність в умовах Антарктики, необхідну для досягнення певної мети (див. табл. 1).

Таблиця 1

**Рівень професійної самоефективності зимівників
Українських антарктичних експедицій**

Професійна самоефективність	Бали	Кількість досліджуваних		Кількість (%)	
		до поїздки	після поїздки	до поїздки	після поїздки
Низька	≥ 19	-	-	-	-
Нижча за середню	20–24	-	-	-	-
Середня	25–29	6	1	50%	8,3%
Вища за середню	30–35	4	10	33%	83,4%
Висока	36–40	2	1	17%	8,3%
Усього:		12	12	100%	100%

Наведені у табл. 1 результати показують, що досліджувані кандидати на зимівлю перед відправленням до антарктичної станції мають, в цілому, належний рівень професійної самоефективності: 17% – високу, 33% – вищу за середню та 50% – середню. Слід відмітити, що жоден із досліджуваних не виявив низького або нижчого за середній показника. Для вибірки «після поїздки» середні значення змінних (33,77) виявились статистично значуще вище середнього значення «до поїздки» (32,83) з рівнем значимості $p < 0,05$.

Привертає увагу те, що 50% зимівників перед відправленням оцінює свій рівень самоефективності як середній, причому, така оцінка спостерігається саме у досвідчених зимівників, у яких є досвід декількох зимівель на Українській антарктичній станції «Академік Вернадський». Це пояснюється складними екстремальними умовами праці, у яких неможливо повністю передбачити ступінь труднощів, що можуть виникнути у процесі тривалої (12 місяців) експедиційної діяльності і оцінити свою ефективність вище. Самоефективність «вище середнього» і «висока» спостерігається більше у так званих «новачків», які ще не відчули повною мірою складності роботи в умовах Антарктики, та дуже досвідчених полярників з високим професійним рівнем, які не тільки переконані в ефективності своєї діяльності безпосередньо за фахом, а й опанували суміжні професії, життєво необхідні у полярних умовах. Так, наприклад, висока самоефективність спостерігається у зимівника, який за фахом геофізик та має за плечима чотири зимівлі, під час яких паралельно опанував роботу радіофізика (вивчення та моніторинг фізики верхньої атмосфери), знає роботу метеоролога, добре може впоратися з функціями системного адміністратора, механіка, електрика та дизеліста. Ця людина стала так званим «універсалом» у процесі співпраці з фахівцями перелічених напрямків, що

суттєво надає йому впевненості в ефективності своєї професійної діяльності в умовах Антарктичної станції «Академік Вернадський». Очевидний значний ріст рівня самоефективності відмічено у 50% зимівників, що мали «середній рівень», але змінили свої переконання щодо своєї здатності організовувати та здійснювати власну діяльність в екстремальних умовах Антарктики, оцінивши свій рівень самоефективності як «вищий за середній», під впливом отриманого позитивного досвіду зимування та застосувавши свої професійні здібності, виконуючи завдання на антарктичній станції «Академік Вернадський» (рис. 1).

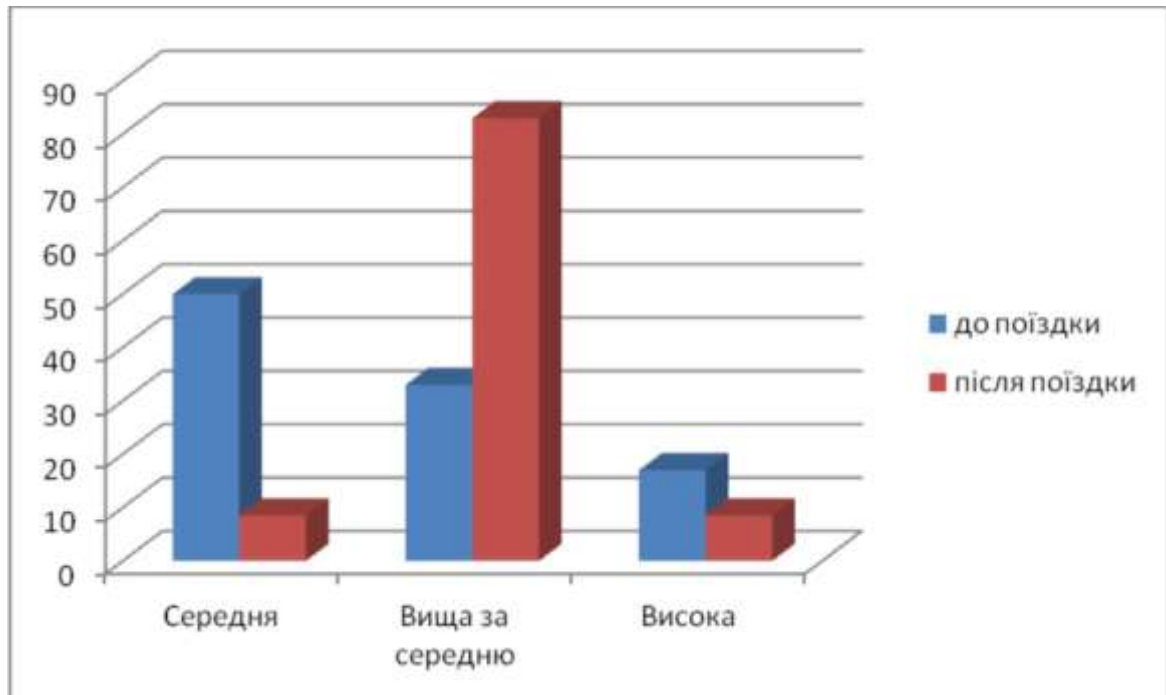


Рис. 1. Динаміка зміни рівня самоефективності у зимівників українських антарктичних експедицій до та після поїздки в Антарктику

Слід відмітити, що «високий рівень» самоефективності залишився у досвідчених зимівників, які і були оцінені перед від'їздом, а так звані «новачки», які були впевнені у своєму високому рівні, отримавши реальний досвід роботи в Антарктиці, після приїзду оцінили свою самоефективність дещо нижчою оцінкою: «вище за середній», що ще раз підтверджує те, що отриманий досвід роботи в екстремальних умовах впливає на зміну рівня оцінки самоефективності зимівника. Таким чином, при формуванні команди зимівників з фахівців різного профілю, для досягнення успіху експедиції в цілому важливо враховувати такі складові самоефективності особистості, як наявність досвіду, потрібних умінь і здібностей, достатню мотивацію і бажання досягти успіху, незважаючи на умови життєдіяльності.

В умовах антарктичної станції самоефективність впливає на бажання опанувати допоміжні види професійної діяльності та діяльності у сфері побуту, дозвілля. Саме це суттєво відрізняє колектив зимівників від інших колективів, які працюють у звичайних умовах, оскільки перелічені сфери діяльності суміщені у просторі і часі. Зимівники, які вірять у себе, як правило, проявляють вірцеву завзятість і наполегливість у досягненні мети та будують конструктивні міжособистісні взаємовідносини у колективі, незважаючи на несприятливі природні умови та відносну соціальну ізоляцію. Зважаючи на усе вище сказане, **поняття самоефективності** особистості, що тривало функціонує в складних природних умовах відносної ізоляції, набуває більш складного значення, ніж класичне. А саме, це – переконання людини в ефективності своїх дій у складній (нетиповій) обстановці та віра в те, що вона зможе продемонструвати не тільки вдалу поведінку, а й успішне виконання поставлених задач

всупереч новим, часто непередбачуваним труднощам. При цьому, віра в ефективність означає оцінку власної дуже конкретно визначеної поведінкової та професійної компетентності.

Згідно з наведеними вище даними, які свідчать про зростання рівня самоефективності зимівників після повернення з антарктичної станції, ми виділили основні джерела взаємовпливу на зміни самоефективності особистості в особливих умовах (див. рис. 2).

Майстерний досвід досвідчених зимівників безпосередньо впливає на самоефективність колег. Бачачи людей, схожих на себе, таких, що успішно виконують завдання в нестандартних умовах, змінюється самоефективність завдяки соціальним переконанням, що в кожного є можливості досягти успіху. Під впливом цього фактора одночасно змінюється і особистісна професійна майстерність та досягнення зимівника.

Ефективно діюча особистість у професійній, побутовій та емоційних сферах формує ефективну міжособистісну взаємодію з колегами і, навпаки, ефективна взаємодія є джерелом зростання самоефективності особистості в замкненому колективі.



Рис. 2. Джерела впливу та взаємовпливу на зміну самоефективності особистості в особливих умовах життєдіяльності

Емоційні стани та ставлення до життєдіяльності в екстремальних умовах, як було уже сказано, теж є безпосереднім джерелом змін самоефективності особистості, оскільки звичайні реалії життєдіяльності в умовах антарктичної станції переповнені в тому числі перешкодами, суперечками, невдачами та розчаруваннями. Наприклад, якщо знизити сприйняття тривожності за допомогою методів релаксації, то можна передбачити ймовірність підвищення рівня самоефективності. Таким чином, працюючи в екстремальних умовах, люди повинні мати надійне відчуття самоефективності та докладати наполегливих зусиль для успішного функціонування всього колективу.

Висновки:

1. Визначено поняття самоефективності особистості, що діє в екстремальних умовах довготривалих антарктичних експедицій, яке стосується її переконань щодо здатності здійснювати контроль над власним функціонуванням та над подіями (інколи непередбачуваними), що впливають на її життєдіяльність в Антарктиці. Віра в особисту самоефективність впливає на життєві вибори, рівень мотивації, якість функціонування,

міжособистісні взаємовідносини, стійкість до несприятливих умов функціонування та вразливість до стресу та депресії, які характерні саме для екстремальних умов діяльності.

2. У результаті дослідження динаміки рівня самооефективності зимівників «до» та «після» перебування на Антарктичній станції «Академік Вернадський» виявлено, що в більшості полярників спостерігається тенденція зростання рівня самооефективності від «середнього» до «вище за середній», що свідчить про зміну особистісних переконань щодо власної здатності організовувати та здійснювати діяльність в екстремальних умовах Антарктики.

3. За результатами дослідження намічено актуальні та перспективні напрямки впливу на зміну рівня самооефективності зимівників, а саме:

- сприяння розвитку різних складових професійної спрямованості та компетентності зимівників українських антарктичних експедицій;
- формування колективу фахівців різного профілю у напрямку конструктивної міжособистісної взаємодії;
- застосування психологічних методів для зміни емоційного стану з негативного на позитивний.

Усе це повинно сприяти зростанню рівня самооефективності кожного учасника експедиції та є вагомою складовою успіху команди в цілому.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі рівня самооефективності як одного із психологічних чинників міжособистісної взаємодії зимівників, що визначають специфіку діяльності спеціалістів в екстремальних умовах відносної ізоляції та його вплив на особливості міжособистісної взаємодії зимівників.

Список використаних джерел

1. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.
2. Бахмутова Л. М. Достижения та перспективи дослідження психологічних особливостей міжособистісної взаємодії зимівників у антарктичних експедиціях / Л. М. Бахмутова // Український антарктичний журнал. – 2016. – №15. – С. 196–203.
3. Бахмутова Л. М. Психологічні особливості міжособистісних конфліктів серед зимівників у полярних експедиціях в умовах відносної групової ізоляції / Л. М. Бахмутова // Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я : м-ли Всеукраїнської науково-практичної конференції (23–24 листопада 2017р.). – Вінниця, 2017. – С. 31–36.
4. Бахмутова Л. М. Соціометричні дослідження – індикатор міжособистісної взаємодії в особливих умовах / Л. М. Бахмутова // Актуальні проблеми психологічної теорії та практики : м-ли VI Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (29 березня 2018 р.). – Вінниця, 2018. – С. 26–33.
5. Бахмутова Л. М. Стратегія оптимізації міжособистісної взаємодії зимівників антарктичних експедицій / Л. М. Бахмутова // VIII Міжнародна антарктична конференція, присвячена 25-річчю приєднання України до Договору про Антарктику (16–18 травня 2017 р.). – К., 2017. – С. 202–204.
6. Гайдар М. И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / М. И. Гайдар. – Воронеж, 2008. – 25 с.
7. Галецька І. І. Дослідження самооефективності в психології здоров'я // Вісник Харківського ун-ту. – № 550, Ч. 2., Серія : психологія. – Харків : ХНУ, 2002. – С. 41–43.
8. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения / Т. О. Гордеева. – М. : Смысл ; Академия, 2006. – 336 с.
9. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей учнів та студентів: Методичні рекомендації / О. М. Кокун. – К. : Міленіум, 2004. – 54 с.
10. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія / О. М. Кокун. – К. : Міленіум, 2004. – 265 с.
11. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія / О. М. Кокун. – К. : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
12. Кричевский Л. И. Психология лидерства : учебное пособие / Л. И. Кричевский. – М. : Статут, 2007. – 541 с.
13. Психологічна енциклопедія / [авт.-упоряд. О. М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 423 с.
14. Фрейджер Р. Личность: теории, эксперименты, упражнения / Р. Фрейджер, Дж. Фейдимен. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 865 с.
15. Шварцер Р. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема / Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромек // Иностранная психология. – 1996. – № 7. – С. 71–76.

16. Bandura, A. Self-efficacy mechanism in human agency / A. Bandura // American Psychologist. – 1982. – Vol. 37. – P. 122–147.
17. Bandura, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change / A. Bandura // Psychological Review. – 1977. – Vol. 84. – P. 191–215.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bandura A. Teorija social'nogo nauchenija / A. Bandura. – SPb. : Evrazija, 2000. – 320 s.
2. Bakhmutova L. M. Dosiahnennia ta perspektyvy doslidzhennia psykholohichnykh osoblyvosti mizhosobystisnoi vzaiemodii zymivnykiv u antarktychnykh ekspedytsiiakh / L. M. Bakhmutova // Ukrainskyi antarktychnyi zhurnal. – 2016. – №15. – S. 196–203.
3. Bakhmutova L. M. Psykholohichni osoblyvosti mizhosobystisnykh konfliktiv sered zymivnykiv u poliarnykh ekspedytsiiakh v umovakh vidnosnoi hrupovoi izoliatsii / L. M. Bakhmutova // Osobystisni ta sytuatyvni determinanty zdorovia : m-ly Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (23–24 lystopada 2017r.). – Vinnytsia, 2017. – S. 31–36.
4. Bakhmutova L. M. Sotsiometrychni doslidzhennia – indyktor mizhosobystisnoi vzaiemodii v osoblyvykh umovakh / L. M. Bakhmutova // Aktualni problemy psykholohichnoi teorii ta praktyky : m-ly VI Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii studentiv, aspirantiv i molodykh vchenykh (29 bereznia 2018 r.). – Vinnytsia, 2018. – S. 26–33.
5. Bakhmutova L. M. Stratehiia optymizatsii mizhosobystisnoi vzaiemodii zymivnykiv antarktychnykh ekspedytsii / L. M. Bakhmutova // VIII Mizhnarodna antarktychna konferentsiia, prysviachena 25-richchiu pryiednannia Ukrainy do Dohovoru pro Antarktyku (16–18 travnia 2017 r.). – K., 2017. – S. 202–204.
6. Gajdar M. I. Razvitie lichnostnoj samoeffektivnosti studentov-psihologov na jetape vuzovskogo obuchenija : avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk : spec. 19.00.07 «Pedagogicheskaja psihologija» / M. I. Gajdar. – Voronezh, 2008. – 25 s.
7. Haletska I. I. Doslidzhennia samoeffektivnosti v psykholohii zdorovia // Visnyk Kharkivskoho un-tu. – № 550, Ch. 2., Seriia : psykholohiia. – Kharkiv : KhNU, 2002. – C. 41–43.
8. Gordeeva T. O. Psihologija motivacii dostizhenija / T. O. Gordeeva. – M. : Smysl ; Akademija, 2006. – 336 s.
9. Kokun O. M. Optymizatsiia adaptatsiinykh mozhlyvosti uchniv ta studentiv: Metodychni rekomendatsii / O. M. Kokun. – K. : Milenium, 2004. – 54 s.
10. Kokun O. M. Optymizatsiia adaptatsiinykh mozhlyvosti liudyny: psykhofiziologichnyi aspekt zabezpechennia diialnosti : monohrafiia / O. M. Kokun. – K. : Milenium, 2004. – 265 s.
11. Kokun O. M. Psykholohiia profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia : monohrafiia / O. M. Kokun. – K. : DP «Inform.-analit. ahentstvo», 2012. – 200 s.
12. Krychevskiy L. Y. Psykholohiya liderstva : uchebnoe posobyie / L. Y. Krychevskiy. – M. : Statut, 2007. – 541 s.
13. Psykholohichna entsyklopediia / [avt.-uporiad. O. M. Stepanov]. – K. : Akademydav, 2006. – 423 s.
14. Frejdzher R. Lichnost': teorii, jeksperimenty, uprazhnenija / R. Frejdzher, Dzh. Fejdimen. – SPb. : Prajm-Evroznak, 2002. – 865 s.
15. Shvarcer R. Russkaja versija shkaly obshhej samoeffektivnosti R. Shvarcera i M. Erusalema / R. Shvarcer, M. Erusalema, V. Romek // Inostrannaja psihologija. – 1996. – № 7. – S. 71–76.
16. Bandura, A. Self-efficacy mechanism in human agency / A. Bandura // American Psychologist. – 1982. – Vol. 37. – P. 122–147.
17. Bandura, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change / A. Bandura // Psychological Review. – 1977. – Vol. 84. – P. 191–215.

Bakhmutova, L.M. Dynamics of self-efficacy of Ukrainian Antarctic research station staff. The article deals with the essence, content of and main factors in the phenomenon of self-efficacy. The author analyzes the main research into self-efficacy in foreign and Ukrainian psychology, focusing on professional self-efficacy as well as explores the dynamics of self-efficacy and its manifestations among the staff of Ukrainian Antarctic research stations.

The Antarctic research station staff's self-efficacy implies studying individuals who work under extreme natural conditions with long relative isolation and the effects of personal self-efficacy on interpersonal relations in the closed group of people and on their work efficiency.

The author discusses the components and the concept of personal self-efficacy in extreme conditions. Analysis of the dynamics of the Ukrainian Antarctic expedition staff's self-efficacy revealed the changes in self-efficacy as a result of work in extreme polar conditions.

The author describes the main effects of various factors on the personal self-efficacy of individuals who work under long social deprivation in harsh natural conditions.

Key words: self-efficacy, self-esteem, Ukrainian Antarctic expeditions, Antarctic research station staff, interpersonal relations, relatively isolated group, social deprivation, expedition efficiency, extreme work conditions, Antarctica.

Відомості про автора

Бахмутова Лариса Миколаївна, аспірантка Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, науковий співробітник Державної установи Національний антарктичний науковий центр МОН України, м. Київ, Україна.

Bakhmutova, Larysa Mykolaivna, PhD student, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, research associate National Antarctic Scientific Center of Ukraine (NANTS) Ministry of education and science of Ukraine. Kiev, Ukraine.

E-mail: bakhml@meta.ua

Отримано 6 червня 2018 р.
Рецензовано 20 червня 2018 р.
Прийнято 26 червня 2018 р.

УДК 159.9:364-787.522]:17.036.2

Грубі Т.В.

АДАПТАЦІЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОЇ МЕТОДИКИ «ВЕЛИКА ТРИВИМІРНА ШКАЛА ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ»

Грубі Т.В. Адаптація психодіагностичної методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму». У статті наведено результати процесу адаптації та стандартизації опитувальника, що здійснювався у кілька етапів: переклад; експертна змістовна оцінка попереднього перекладу; стандартизація опитувальника та розробка нової шкали; збір відповідних норм на вітчизняній вибірці – 350 викладачів закладів вищої освіти з усіх регіонів України. Здійснено статистичне опрацювання отриманих даних відповідно до психометричних вимог. Наведено дані щодо первинної статистичної обробки даних, надійності, валідності методики, кореляційного й факторного аналізу її показників тощо. Констатовано достатню надійність і валідність опитувальника і можливість його використання у дослідницьких та психодіагностичних цілях.

Ключові слова: перфекціонізм особистості, адаптація, стандартизація, опитувальник, науково-педагогічний працівник, заклад вищої освіти.

Груби Т.В. Адаптация психодиагностической методики «Большая трехмерная шкала перфекционизма». Процесс адаптации и стандартизации опросника осуществляется в несколько этапов: перевод; экспертная содержательная оценка предварительного перевода; стандартизация опросника и разработка новой шкалы; сбор соответствующих норм на украинской выборке – 350 преподавателей высших учебных заведений со всех регионов Украины. Осуществлена статистическая обработка полученных данных в соответствии с психометрическими требованиями. Описано данные по первичной статистической обработке данных, надежности, валидности методики, корреляционного и факторного анализа ее показателей и т.д. Констатирована достаточная надежность и валидность опросника и возможность его использования в исследовательских и психодиагностических целях.

Ключевые слова: адаптация, стандартизация, опросник, перфекционизм личности, преподаватель, научно-педагогический персонал высшей школы.

Постановка проблеми. Останнім часом дослідження проблеми перфекціонізму особистості набуває дедалі більшої популярності. Підвищений інтерес до дослідження даного конструкту можна пояснити вимогами, високим темпом життя, зростаючою конкуренцією, існуючим у суспільстві культом успіху та індивідуальних досягнень. Для більш ґрунтовного та всебічного вивчення перфекціонізму особистості та його впливу на життєдіяльність та професійну активність використовується діагностичний інструментарій. Більшість

опитувальників, які застосовують вітчизняні вчені у своїх дослідженнях, є, переважно, перекладами англomовних методик та доволі застарілі. Тому в нашому дослідженні виникла нагальна потреба в пошуку та адаптації нового психодіагностичного інструментарію на українській вибірці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури налічує близько двадцяти методик з перфекціонізму особистості. Однак, існує проблема всебічного дослідження даного конструкту, адже в основі існуючих опитувальників закладено різні моделі перфекціонізму, що значно відрізняються одна від одної.

Неузгодженість у поглядах на структуру перфекціонізму породжує складнощі в створенні опитувальника, який би базувався на єдиній, загальновизнаній структурі перфекціонізму [7]. Більшість опитувальників розроблені зарубіжними вченими та дозволяють визначити переважаючий тип та рівень вираженості перфекціонізму [5; 11].

Українські вчені використовують, здебільшого, адаптації зарубіжних опитувальників. Разом із тим І. Гуляс розроблено анкету для визначення глибини рефлексії, змісту, чинників формування та проявів перфекціонізму в професійній діяльності майбутніх практичних психологів [4]. О. Лозою – опитувальник «Шкали перфекціонізму», за яким можливо виокремити 4 кластери: гіпоперфекціоністи, конструктивні перфекціоністи, гіперперфекціоністи, деструктивні перфекціоністи тощо [7]. Крім того, автором розроблено анкету «Перфекціонізм у професійній діяльності науково-педагогічного персоналу вищої школи», але вона складається з відкритих питань і є доволі трудомісткою в опрацюванні [11].

Мета статті – описати процедуру адаптації та стандартизації англomовного психодіагностичного опитувальника «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоєбера, С. Шеррі [13] на українській вибірці науково-педагогічного персоналу вищої школи.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Установлено, що в сучасній вітчизняній психологічній науці, незважаючи на зростання інтересу до перфекціонізму особистості, емпіричні дослідження в даній галузі є досить обмеженими. На нашу думку, це можна пояснити відсутністю адекватних діагностичних методик, розроблених чи адаптованих вітчизняною теорією та практикою. Результати аналізу вітчизняної наукової літератури [3; 11] засвідчили, що, незважаючи на чималу кількість існуючого психодіагностичного інструментарію, опитувальник, який би дозволив ґрунтовно дослідити переважаючий тип перфекціонізму та визначити рівень перфекціонізму, відсутній.

Оскільки пошук зазначеного опитувальника у вітчизняному інструментарії не дав бажаних для нас результатів, ми звернулися до зарубіжного досвіду [11]. Як найбільш придатний для цілей нашого дослідження був обраний англomовний психодіагностичний опитувальник «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоєбера, С. Шеррі [13], адаптація та стандартизація якого здійснювалася відповідно до традиційної процедури, яка рекомендована відповідною науковою літературою [2; 6; 9].

Процес адаптації та стандартизації опитувальника здійснювався в декілька етапів:

- переклад пунктів-тверджень опитувальника «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоєбера, С. Шеррі [13];
- експертна змістовна оцінка попереднього перекладу із залученням перекладачів та психологів, що володіють мовою оригіналу та перевірка еквівалентності експериментального перекладу та оригіналу;
- стандартизація опитувальника та розробка нової шкали; збір відповідних норм на вітчизняній вибірці.

З метою реалізації завдань *першого етапу* здійснено переклад пунктів-тверджень опитувальника «Велика тривимірна шкала перфекціонізму», опис шкал та інструкцій для респондентів українською мовою. Переклад опитувальника передбачав декілька процедур. При перекладі з англійської на українську мову використовувався симетричний тип перекладу, який не тільки зберігає як смисл оригіналу, а й забезпечує адекватне розуміння україномовними

респондентами. При цьому ми намагалися досягти відповідності зробленого перекладу культурним нормам.

Було проведено аналіз різних варіантів перекладу завдань, який здійснювали троє незалежних перекладачів. При цьому з метою уникнення розбіжностей у сприйнятті питань опитувальника фахівцями в галузі іноземної філології був проведений подвійний переклад: з англійської мови на українську і, навпаки, з української на англійську. Незалежний експерт зіставив текст оригіналу та перекладений варіант опитувальника й підтвердив його автентичність.

На *другому етапі* проведено експертну змістовну оцінку психологічної відповідності мови перекладу та розуміння перекладених пунктів-тверджень респондентами. Для цього групі експертів у кількості 12 осіб був представлений варіант перекладу для здійснення аналізу кожного пункту-твердження з метою забезпечення адекватного розуміння кожного пункту опитувальника. Експертам пред'являвся первинний текст із варіантом перекладу, максимально наближеного до оригіналу англійською мовою. Отримані дані піддалися семантичному й лексичному аналізу розуміння пунктів-тверджень. На даному етапі дослідження – перекладі пунктів-тверджень, виявилася неприйнятність формулювання деяких тверджень в умовах нашої культури, і тому їх було змінено. Приклади процедури перекладу пунктів-тверджень наведено в *табл. 1*.

Таблиця 1

Процедура перекладу пунктів-тверджень (приклади)

№ пун-кту	Текст оригіналу	Попередній варіант формулювання (до інтерв'ю)	Остаточний варіант формулювання (після інтерв'ю)	Обґрунтування зміни формулювання
7	«My value as a person depends on being perfect»	«Моя цінність як людини / (моє призначення) залежить від можливості бути досконалим»	«Моя самооцінка залежить від можливості бути досконалим»	Респонденти не завжди розуміли «цінність як людини», тому ми вважаємо за потрібно замість зазначеного словосполучення вживати «самооцінка», тим паче, що даний пункт належить до шкали «Проблеми з самооцінкою»
8	«Striving to be as perfect as possible makes me feel worthwhile»	«Прагнення бути настільки досконалим, наскільки це можливо, змушує мене відчувати цінність»	«Прагнення вдосконалюватися дає мені можливість бути потрібним»	Респонденти уточнювали про яку цінність йдеться, і тому «цінність» замінено на «бути потрібним»
18	«I am never sure if I am doing things the correct way»	«Я ніколи не знаю, чи правильно я роблю все»	«Я завжди невпевнений у правильності своїх вчинків/рішень»	На нашу думку, варто розширити слово «things» до вчинків/рішень

На *третьому етапі* проведено стандартизацію опитувальника М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоєбера, С. Шеррі «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» на українській вибірці – 350 науково-педагогічних працівниках вищої школи із різних регіонів України, віком від 21 до 70 років, з них – 272 жінки та 78 чоловіків. Здійснено статистичне опрацювання отриманих даних відповідно до психометричних вимог [1]. При опрацюванні отриманих даних та оцінці їхньої надійності здійснено первинну статистичну обробку даних, використано тести на вирахування надійності, валідності методики, кореляційний та факторний аналіз тощо та інші статистичні процедури, подібні до тих, що використовували й автори оригінального опитувальника [13]. Вищеназвані обрахунки результатів проводилися за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 21.0) для Windows [3].

Насамперед, проведено факторний аналіз відповідей респондентів на пункти-твердження опитувальника. В якості первинних даних, що піддавалися факторному аналізу, використовувалися «сирі» (не оброблені за ключем) дані – числові показники (бали), що проставили респонденти за кожним пунктом-твердженням. Результати факторизації показали, що деякі твердження необхідно уточнити та конкретизувати для забезпечення більш ефективного сприйняття респондентами.

44 пункти-твердження з 45 пунктів-тверджень мали велику факторну вагу та достатню концептуальну взаємозалежність зі шкалами. Однак перший пункт-твердження опитувальника «Я відчуваю потребу в самовдосконаленні» має малу факторну вагу (0,245), а кореляція пункту-твердження з сумарним балом складала лише 0,015. Тому даний пункт-твердження було вилучено, і остаточний варіант опитувальника складається з 44 пунктів-тверджень. Отже, факторний аналіз дозволив виявити узгодженість пунктів опитувальника при зміні мови та ментальності респондентів.

У результаті опитувальник складається з 44 пунктів-тверджень, перфекціонізм розглядається як багатовимірний конструкт, який поєднує три типи перфекціонізму, виокремлених авторами оригінального опитувальника, – «жорсткий перфекціонізм», «самокритичний перфекціонізм» та «нарцисичний перфекціонізм». Кожний із вище зазначених типів перфекціонізму, у свою чергу, складається з декількох шкал.

Слід зазначити, що автори опитувальника запозичили назву «Жорсткий перфекціонізм» з «Діагностичного та статистичного керівництва щодо психічних розладів» (DSM-5), задля підкреслення жорсткої вимогливості до себе, своєчасне бездоганне та безпомилкове виконання діяльності.

«Жорсткий перфекціонізм» складається з двох шкал:

- «перфекціонізм, орієнтований на себе» трактується як прагнення до досконалості та переконання, що все повинно бути досконалим та є досить важливим;

- «проблеми з самооцінкою» розглядається як самоцінність та встановлення перфекціоністських стандартів.

«Самокритичний перфекціонізм» автори опитувальника запозичили з моделі перфекціонізму Д. Данклі [10]. «Самокритичний перфекціонізм» складається з чотирьох шкал:

- «стурбованість помилками» розглядається як тенденція до надмірних негативних реакцій на передбачувані невдачі та помилки;

- «сумніви у власних діях» відображає невизначеність щодо власної продуктивності;

- «самокритика» вимірює тенденцію до суворої самокритики, коли виконання певної діяльності не є досконалим;

- «соціально приписаний перфекціонізм» позначає тенденцію сприймати оточуючих як таких, що вимагають досконалості.

«Нарцисичний перфекціонізм» автори опитувальника запозичили з моделі перфекціонізму Л. Ніліс, С. Шеррі [12]. Незважаючи на те, що нарцисичний тип перфекціонізму достатньо висвітлений в теорії, автори опитувальника пропонують дослідження даного типу перфекціонізму лише для самозвіту, задля визначення ступеня власної «грандіозності» тим людям, які вважають себе досконалими, кращими за інших, і мають нереалістичні очікування. «Нарцисичний перфекціонізм» складається з чотирьох шкал:

•«перфекціонізм, орієнтований на інших» розглядається як тенденція до нереалістичних очікувань щодо інших;

•«гіперкритика» передбачає різке знецінення дій оточуючих, прискіпливість до їх недосконалості;

•«впевненість у тому, що мені усі щось винні» розглядається як захоплення оточуючих вашою досконалістю та неперевершеністю;

•«претензійність» позначає стійке уявлення індивіда про себе як ідеального, значно кращого за інших.

Усі ці шкали включені до опитувальника з метою збільшення надійності та точності в оцінці та з метою зменшення теоретичної плутанини [13].

У процесі валідазації методики отримано дані щодо надійності шкал опитувальника, а саме: надійність при розщепленні опитувальника навпіл і внутрішню узгодженість Кронбаха (α), та встановлено відповідні норми. Так, для перевірки внутрішньої узгодженості завдань кожної шкали розраховувався коефіцієнт α -Кронбаха. Всі показники α можна вважати допустимими з точки зору вимог до психодіагностичного інструментарію [3]. Загальний коефіцієнт надійності (α) для опитувальника дорівнює 0,912.

Коефіцієнт кореляції опитувальника при розщепленні навпіл (Guttman Split-half) дорівнює 0,650. При цьому показник α (альфа) для першої частини опитувальника становить 0,863, для другої частини – 0,893.

Ці значення задовольняють психометричні вимоги, що висуваються до ефективного психодіагностичного інструментарію [1; 3].

Матриця інтеркореляцій опитувальника свідчить про внутрішню узгодженість шкал та достатній внесок кожної з них у загальну логіку дослідження перфекціонізму особистості.

Зазначений опитувальник розроблено із урахуванням недоліків вже існуючого інструментарію для дослідження перфекціонізму особистості.

У процесі стандартизації нами визначалися середні арифметичні значення та стандартні відхилення показників (табл. 2). Ці показники розраховувались згідно із загальноприйнятою процедурою [2; 8].

Оскільки показники стандартизації та нормативні дані чоловіків та жінок за цією методикою достовірно не відрізняються, то вони подані без диференціації за статтю.

Таблиця 2

**Дані стандартизації шкал опитувальника «Велика тривимірна шкалу перфекціонізма»
(The Big Three Perfectionism Scale,
автори – М. Сміт, Д. Саклофскі, Й. Стоєбер, С. Шеррі).**

№ з/п	Шкали перфекціонізму	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Жорсткий перфекціонізм	3,63	0,69
1.1	Перфекціонізм, орієнтований на себе	3,68	0,71
1.2	Проблеми з самооцінкою	3,58	0,84
2	Самокритичний перфекціонізм	2,88	0,63
2.2	Стурбованість помилками	3,02	0,9
2.3	Сумніви у власних діях	2,37	0,83
2.4	Самокритика	3,37	0,8
2.5	Соціально приписаний перфекціонізм	2,86	0,76
3	Нарцисичний перфекціонізм	2,63	0,67
3.1	Перфекціонізм, орієнтований на інших	2,94	0,85
3.2.	Гіперкритика	2,68	0,76
3.3	Упевненість у тому, що мені усі щось винні	2,27	0,86
3.4	Претензійність	2,6	0,83
4	Загальний рівень перфекціонізму	3,04	0,51

При нормуванні ми використовували інтервал приблизно у 1 сигму для середнього рівня і 0,5 – 1 сигму для всіх інших рівнів (табл. 3). Для визначення переважаючого типу перфекціонізму знаходимо сумарний бал за вказаними номерами пунктів-тверджень.

Таблиця 3

Нормативні дані щодо шкал перфекціонізму

№ з/п	Шкала перфекціонізму	Середнє арифметичне від суми тверджень за номером	Рівні вираженості
1	Перфекціонізм, орієнтований на себе	1, 2, 3, 4	низький рівень <3,29 середній рівень 3,29–3,98 високий >3,98
2	Проблеми з самооцінкою	5, 6, 7, 8, 9	низький рівень <3,02 середній рівень 3,02–3,87 високий >3,87
3	Стурбованість помилками	10, 11, 12, 13, 14	низький рівень < 2,43 середній рівень 2,43–3,33 високий > 3,33
4	Сумніви у власних діях	15, 16, 17, 18, 19	низький рівень < 1,86 середній рівень 1,86–2,68 високий > 2,68
5	Самокритика	20, 21, 22, 23	низький рівень < 2,89 середній рівень 2,89–3,69 високий >3,69
6	Соціально-приписаний перфекціонізм	24, 25, 26, 27	низький рівень < 1,99 середній рівень 1,99–3,16 високий > 3,16
7	Перфекціонізм орієнтований на інших	28, 29, 30, 31, 32	низький рівень < 2,45 середній рівень 2,45–3,27 високий > 3,27
8	Гіперкритика	33, 34, 35, 36	низький рівень < 2,27 середній рівень 2,27–2,99 високий > 2,99
9	Упевненість у тому, що мені всі щось винні	37, 38, 39, 40	низький рівень < 1,80 середній рівень 1,80–2,62 високий > 2,61
10	Претензійність	41, 42, 43, 44	низький рівень < 2,10 середній рівень 2,10–2,92 високий >2,92

Оскільки в кожній шкалі різна кількість пунктів-тверджень для можливості зіставлення результатів за різними шкалами, знаходимо середнє арифметичне. У цьому випадку аналіз результатів відбувається з огляду на те, що мінімальний бал за кожною шкалою складає 1 бал, максимальний – 5 балів.

Даний опитувальник, зважаючи на досить універсальні трактування пунктів-тверджень та інтерпретацію шкал, може використовуватися:

- у дослідницьких цілях, при проведенні пілотажних досліджень з подальшим поглибленим вивченням перфекціонізму особистості з використанням паралельного психодіагностичного інструментарію особистісного чи групового характеру;

Таблиця 4

Нормативні дані щодо типу перфекціонізму

№ з/п	Тип перфекціонізму	Середнє арифметичне від суми шкал (тверджень)	Рівні вираженості
1	Жорсткий (усталений) перфекціонізм	сума шкал «Перфекціонізм орієнтований на себе», «Проблеми з самооцінкою» Твердження: 1–9	низький рівень < 3,19 середній рівень 3,19–3,87 високий рівень >3,87
2	Самокритичний перфекціонізм	сума шкал «Стурбованість помилками», «Сумніви у власних діях», «Самокритика», «Соціально приписаний перфекціонізм» Твердження: 10–27	низький рівень < 2,46 середній рівень 2,46–3,09 високий рівень >3,09
3	Нарцисичний перфекціонізм	сума шкал «Перфекціонізм, орієнтований на інших», «Гіперкритика», «Впевненість в тому, що мені усі щось винні» та «Претензійність» Твердження: 28–44	низький рівень < 2,25 середній рівень 2,25–2,88 високий рівень >2,88
4	Загальний рівень перфекціонізму	Твердження: 1–44	низький рівень < 2,59 середній рівень 2,59–3,07 високий рівень >3,07

• для вирішення психодіагностичних завдань на перших етапах дослідження для отримання даних, на основі яких будуть впроваджуватися технології та методики, направлені на визначення особливостей та рівня перфекціонізму особистості, самооцінки та самокритики; для діагностики вираженості перфекціонізму особистості залежно від спрямованості на суб'єкт;

• опитувальник може використовуватися консультантами та ведучими тренінгових груп.

Результати опитування дозволять поглибити знання з проблеми перфекціонізму особистості та можуть бути матеріалом для обговорення та подальшої роботи в тренінговій групі.

Висновки. Проведена процедура стандартизації опитувальника М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоєбера, С. Шеррі «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» на українській вибірці задовольняє вимоги, які висуваються до психодіагностичного інструментарію. Безперечно, його стандартизація повністю не завершена, адже цей процес має продовжуватися з певною періодичністю, на дещо більшій та більш різноманітній вибірці, зокрема, інших фахівцях системи освіти.

Перспективи подальших досліджень. У нашому дослідженні адаптований варіант опитувальника «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» буде використаний в емпіричному дослідженні в якості діагностичного інструменту для визначення особливостей перфекціонізму науково-педагогічного персоналу вищої школи разом з іншими психодіагностичними методиками.

Список використаних джерел

1. Акімова М. К. Психологическая диагностика / под ред. М. К. Акимовой. – СПб. : Питер, 2005. – 303 с.
2. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика : учебн. [для вузов] / Л.Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 2003. – 350 с.
3. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Platinum Edition / Ахим Бююль, Петер Цёфель ; пер. с нем. – СПб. : ООО «ДиаСофтЮП», 2005 – 608 с.
4. Гуляс І.А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І.А. Гуляс. – Івано-Франківськ, 2007. – 23 с.

5. Карамушка Л.М. Діагностичний інструментарій визначення перфекціонізму особистості / Л.М. Карамушка, Т.В. Грубі // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2016. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 35–40.
6. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2009. – Т. 1. – Ч. 24. – С. 196–209.
7. Лоза О.О. Моделі перфекціонізму та методики його діагностики / О.О. Лоза // Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». – 2011. – № 1(1). – С. 122–125.
8. Максименко С.Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С.Д. Максименко. – К. : НДІП, 1990. – 239 с.
9. Ханін Ю.Л. Стандартний алгоритм адаптації зарубіжних опросних методів / Ю.Л. Ханін // Психологічні проблеми передсезонної підготовки кваліфікованих спортсменів. – Л. : ЛНІІФК, 1977. – С. 129–135.
10. Dunkley, D.M. Self-critical perfectionism and daily affect: Dispositional and situational influences on stress and coping / D.M. Dunkley, D. C. Zuroff, K.R. Blankstein // Journal of Personality and Social Psychology. – 2003. – Vol. 84. – P. 234–252.
11. Grubi, T.V. A set of techniques to investigation a perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school / T.V. Grubi // Організаційна психологія. Економічна психологія [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 4 (7). – С. 25–31.
12. Nealis, L.J. Towards a better understanding of narcissistic perfectionism: Evidence of factorial validity, incremental validity, and mediating mechanisms / L.J. Nealis, S.B. Sherry, D.L. Sherry, S.H. Stewart, M.A. Macneil // Journal of Research in Personality. – 2015. – Vol. 57. – P. 11–25.
13. Smith, M.M. The Big Three Perfectionism Scale: A New Measure of Perfectionism / M.M. Smith, D.H. Saklofske, J. Stoeber, S.B. Sherry // Journal of Psychoeducational Assessment. – 2016. – Vol. 34 (7). – P. 670–687.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Akimova M. K. Psihologicheskaja diagnostika / pod red. M. K. Akimovoj. – SPb. : Piter, 2005. – 303 s.
2. Burlachuk L.F. Psihodiagnostika : uchebn. [dlja vuzov] / L.F. Burlachuk. – SPb. : Piter, 2003. – 350 s.
3. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Platinum Edition / Ahim Bjujul', Peter Cjofel' ; per. s nem. – SPb. : ООО «DiaSoftJuP», 2005 – 608 s.
4. Hulas I.A. Perfektsionistski nastanovy yak chynnyk profesiinoi hotovnosti maibutnikh praktychnykh psykholohiv : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. psykol. nauk : spets. 19.00.07 «Pedahohichna ta vikova psykholohiia» / I.A. Hulas. – Ivano-Frankivsk, 2007. – 23 s.
5. Karamushka L.M. Diahnostychnyi instrumentarii vyznachennia perfektsionizmu osobystosti / L.M. Karamushka, T.V. Hrubii // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2016. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 45. – S. 35–40.
6. Karamushka L.M. Dyzaain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2009. – Т. 1. – Ch. 24. – S. 196–209.
7. Loza O.O. Modeli perfektsionizmu ta metodyky yoho diahnostyky / O.O. Loza // Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu ekonomiky ta prava imeni Alfreda Nobelia. Serii «Pedahohika i psykholohiia». – 2011. – № 1(1). – S. 122–125.
8. Maksymenko S.D. Teorii i praktyka psykholoho-pedahohichnogo doslidzhennia / S.D. Maksymenko. – K. : NDIP, 1990. – 239 s.
9. Hanin Ju.L. Standartnyj algoritm adaptacii zarubezhnyh oprosnyh metodov / Ju.L. Hanin // Psihologicheskie problemy predsorevnovatel'noj podgotovki kvalificirovannyh sportsmenov. – L. : LNIIFK, 1977. – S. 129–135.
10. Dunkley, D.M. Self-critical perfectionism and daily affect: Dispositional and situational influences on stress and coping / D.M. Dunkley, D.C. Zuroff, K.R. Blankstein // Journal of Personality and Social Psychology. – 2003. – Vol. 84. – P. 234–252.
11. Grubi, T.V. A set of techniques to investigation a perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school / T.V. Grubi // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2016. – № 4 (7). – S. 25–31.
12. Nealis, L.J. Towards a better understanding of narcissistic perfectionism: Evidence of factorial validity, incremental validity, and mediating mechanisms / L.J. Nealis, S.B.Sherry, D.L. Sherry, S.H. Stewart, M.A. Macneil // Journal of Research in Personality. – 2015. – Vol. 57. – P. 11–25.
13. Smith, M.M. The Big Three Perfectionism Scale: A New Measure of Perfectionism / M.M. Smith, D.H. Saklofske, J. Stoeber, S.B. Sherry // Journal of Psychoeducational Assessment. – 2016. – Vol. 34 (7). – P. 670–687.

«Велика тривимірна шкала перфекціонізму» (The Big Three Perfectionism Scale) (автори – М. Сміт, Д. Саклофскі, Й. Стоєбер, С. Шеррі [13], в адаптації Т. Грубі)

Інструкція для учасників дослідження

Будь ласка, уважно прочитайте твердження та оцініть ступінь Вашої згоди чи незгоди з кожним пунктом, використовуючи запропоновану шкалу відповідей. Якщо Ви повністю не погоджуєтесь з твердженням, обведіть «1»; якщо частково – «2»; якщо Вам важко визначитися, обведіть «3»; якщо частково погоджуєтесь, обведіть «4»; а якщо повністю – обведіть «5».

Текст опитувальника

№ з/п	Твердження	Відповідь
1	Я намагаюся бути настільки досконалим, наскільки це можливо	1 2 3 4 5
2	Для себе я ніколи не погоджуюся на менше, ніж досконале	1 2 3 4 5
3	Для мене важливо бути досконалим в усьому, що я розпочинаю	1 2 3 4 5
4	Я роблю справу ідеально або не роблю взагалі	1 2 3 4 5
5	Мені завжди потрібно прагнути до ідеалу для того, щоб відчувати свою правоту	1 2 3 4 5
6	Я не зможу себе поважати, якщо припиню прагнути досконалості	1 2 3 4 5
7	Моя самооцінка залежить від можливості бути досконалим	1 2 3 4 5
8	Прагнення вдосконалюватись, наскільки це можливо, дає мені відчуття потреби	1 2 3 4 5
9	Моя самооцінка пов'язана з можливістю бути досконалим	1 2 3 4 5
10	Коли я помиляюсь, то відчуваю себе невдахою	1 2 3 4 5
11	Я відчуваю тривогу через можливість зробити помилку	1 2 3 4 5
12	Мене лякає сама навіть думка про помилку	1 2 3 4 5
13	Коли я помічаю, що зробив помилку, мені соромно	1 2 3 4 5
14	Я засмучуюсь, зробивши навіть незначну помилку	1 2 3 4 5
15	Я сумніваюсь у більшості своїх вчинків	1 2 3 4 5
16	Я відчуваю невпевненість щодо більшості справ, які я роблю	1 2 3 4 5
17	Я маю сумніви щодо всього, що б я не робив	1 2 3 4 5
18	Я завжди невпевнений у правильності своїх вчинків/рішень	1 2 3 4 5
19	Я схильний сумніватися у правильності своїх дій/вчинків	1 2 3 4 5
20	Я ставлюсь до себе критично, коли роблю щось недосконало	1 2 3 4 5
21	Коли мій виступ недосконалий, зазвичай, я злюся на себе	1 2 3 4 5
22	Я почуваюся розчарованим в собі, коли не роблю щось досить добре	1 2 3 4 5
23	Мені важко собі пробачити, коли моя робота недосконала	1 2 3 4 5
24	Люди занадто багато очікують від мене	1 2 3 4 5
25	Люди розчаровуються в мені, коли я роблю щось недосконало	1 2 3 4 5
26	Оточуючі занадто багато вимагають від мене	1 2 3 4 5
27	Усі вважають, що я маю бути найкращим	1 2 3 4 5
28	Я вимагаю досконалості від моєї родини та друзів	1 2 3 4 5
29	Все, що роблять інші, має бути бездоганним	1 2 3 4 5
30	Я очікую, що близькі мені люди повинні бути досконалими	1 2 3 4 5

31	Люди скаржаться, що я очікую занадто багато від них.	1 2 3 4 5
32	Для мене важливо, щоб оточуючі робили свою справу бездоганно	1 2 3 4 5
33	Я схильний критикувати недоліки інших людей	1 2 3 4 5
34	Я розчаровуюсь, коли інші люди припускаються помилок	1 2 3 4 5
35	Я незадоволений людьми, навіть якщо вони зробили все, що могли	1 2 3 4 5
36	Я одразу вказую на недоліки іншим людям	1 2 3 4 5
37	Я заслуговую на особливе ставлення до себе	1 2 3 4 5
38	Я вважаю, що оточуючі повинні порушувати правила заради мене	1 2 3 4 5
39	Мене бентежить, коли інші люди не помічають мою досконалість	1 2 3 4 5
40	Я заслуговую на те, щоб завжди все було по-моєму	1 2 3 4 5
41	Я найкращий в тому, що я роблю	1 2 3 4 5
42	Я знаю, що я досконалий	1 2 3 4 5
43	Інші люди таємно заздять моїй досконалості	1 2 3 4 5
44	Інші люди визнають мою перевагу над ними	1 2 3 4 5

Обробка результатів

За кожною шкалою знаходимо сумарний бал за вказаними номерами пунктів-тверджень, що дозволяють визначити вираженість окремих шкал і тип перфекціонізму науково-педагогічних працівників (див. *табл. 3, табл. 4*). При цьому варто врахувати, що оскільки в кожній шкалі різна кількість пунктів-тверджень для можливості зіставлення результатів за різними шкалами, знаходимо середнє арифметичне. У цьому випадку аналіз результатів відбувається з огляду на те, що мінімальний бал за кожною шкалою 1 бал, максимальний 4 бали, якщо шкала складається з чотирьох тверджень, і 5 балів, якщо шкала складається з п'яти тверджень.

Grubi, T.V. Adaptation of the psychodiagnostic questionnaire "The big three perfectionism scale".

The growing interest to the research of the perfectionism of personality is fixed in scientific literature. The author tried to explain this growing interest by increased demands at workplace, high level of life, increased competition, trend of success and individual achievements. Scientists use different psychodiagnostic questionnaires for the research of perfectionism of personality. There are about twenty different questionnaires for research of the perfectionism of personality. However, different questionnaires includes various models of perfectionism, and these questionnaires differ from each other significantly. The confusion in different models of perfectionism arises difficulties in developing a questionnaire that would be based on a single, universally model (structure) of perfectionism of personality.

Majority of questionnaires were developed by English-speaking researchers. Mainly, Ukrainian scientists use adaptation of foreign questionnaires. However, O.Loza developed questionnaire "Scale of perfectionism", which considers four scales: hypoperfectionists, constructive perfectionists, hyperperfectionists, destructive perfectionists.

The process of adaptation and standardization of the questionnaire took place in several stages: translation from English into Ukrainian; reverse translation from Ukrainian into English; expert content evaluation of the previous translation; standardization of the questionnaire and developing new scales, collecting of relevant norms and standards among Ukrainian respondents. 350 teachers of high school (aged from 21 to 70 years, 272 women and 78 men) participated in adaptation and standardization of the questionnaire "The Big Three Perfectionism" M. Smith, D. Saklofske, J. Stoeber, S. Sherry.

Statistical processing of the data was carried out in accordance with psychometric requirements. The author of article used the same methods and statistical procedures which the authors of the questionnaire have used. Primary statistical data processing, reliability, validity of the methodology, correlation analysis and factor analysis of its indicators, etc. are described in the article. A sufficient reliability and validity of the questionnaire "The Big Three Perfectionism" and the possibility of its use for research and psychodiagnostic purposes have been established. The adapted version of the questionnaire will be used for the research of peculiarities of perfectionism of personality at the scientific and pedagogical personnel of the higher school.

Key words: adaptation, standardization, questionnaire, perfectionism, personality, perfection, lecturer, scientific and pedagogical personnel of the higher school.

Інформація про автора

Грубі Тамара Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Київського університету імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна.

Grubi, TamaraValeriivna, PhD in Psychology, Assistant professor of Chair of Applied Psychology Chair of Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: tamaragrubi@gmail.com

Отримано 21 травня 2018 р.

Рецензовано 29 травня 2018 р.

Прийнято 30 травня 2018 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Заїка І.В.

ЗВ'ЯЗОК РІВНЯ РОЗВИТКУ «РЕАЛЬНОГО» ТА «БАЖАНОГО» ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ІЗ ОСОБИСТІСНОЮ НАПРУЖЕНІСТЮ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Заїка І.В. Зв'язок рівня розвитку «реального» та «бажаного» типів організаційної культури із особистісною напруженістю педагогічних працівників закладів освіти. У статті на основі емпіричного дослідження констатовано високий рівень особистісної напруженості педагогічних працівників (ситуативної та особистісної тривожності; соціальної фрустрованості). Досліджено показники індексу життєвої задоволеності. Виявлено незадоволеність освітнього персоналу практично за всіма показниками індексу життєвої задоволеності. Проаналізовано рівні розвитку «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури закладів освіти. Констатовано статистично значущі зв'язки між «закритим» та «синхронним» типами організаційної культури щодо зниження рівнів ситуативної та особистісної тривожності та загального показника соціальної фрустрованості освітнього персоналу. Виявлено негативний статистично значущий зв'язок між таким типом організаційної культури, як «випадковість», та показником «організаційної гнучкості» із загальним показником соціальної фрустрованості.

Ключові слова: загальноосвітні навчальні заклади; педагогічні працівники; соціальна напруженість; особистісна напруженість; ситуативна тривожність; особистісна тривожність; соціальна фрустрованість; індекс життєвої задоволеності; організаційна культура; типи організаційної культури.

Заїка І.В. Связь уровня развития «реального» и «желаемого» типов организационной культуры с личностной напряженностью педагогических работников учебных заведений. В статье на основе эмпирического исследования проанализировано влияние социальной напряженности на работу педагогических работников общеобразовательных учебных заведений. Выявлен высокий уровень личностной напряженности педагогических работников (ситуативной и личностной тревожности; социальной фрустрированности). Также исследованы показатели индекса жизненной удовлетворенности. Выявлена неудовлетворенность образовательного персонала практически по всем показателям индекса жизненной удовлетворенности. Проанализированы уровни развития «реальных» и «желаемых» типов организационной культуры учебных заведений. Констатируются статистически значимые связи между «закрытым» и «синхронным» типами организационной культуры по снижению уровней ситуативной и личностной тревожности, и общего показателя социальной фрустрации образовательного персонала. Выявлено негативную статистически значимую связь между таким

типом организационной культуры, как «случайная», и показателем «организационная гибкость» с общим показателем социальной фрустрации.

Ключевые слова: общеобразовательные учебные заведения; педагогические работники; социальная напряженность; личностная напряженность; ситуативная тревожность; личностная тревожность; социальная фрустрация; индекс жизненной удовлетворенности; организационная культура; типы организационной культуры.

Постановка проблеми. В умовах соціальної напруженості постає необхідність вивчення особистісної напруженості персоналу організацій, зокрема в освітній сфері. Напруженість може виражатися через особистісні прояви: тривожність, фрустрацію, рівень життєвої незадоволеності педагогічних працівників. Разом із тим, вплив на напруженість певних чинників, які стосуються діяльності освітніх організацій можуть знижувати рівень її вираженості. Одним із таких чинників, на наш погляд, є організаційна культура.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема сутності та видів організаційної культури знайшла певне відображення в роботах ряду зарубіжних [22; 26; 27] та вітчизняних [2; 8; 9; 10; 11; 16; 17; 24] вчених.

Психологічні особливості організаційної культури в *освітніх організаціях* відображено в розробках В. Баранової [10], О. Ішук [2], Л. Карамушки [5; 6; 7; 8; 9], О. Креденцер [16], В. Лагодзінської [11], І.Сняданко [17], К. Терещенко [16], А. Шевченко [24] та ін.

Окремі вияви сутності та впливу соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників знайшли відображення в наших попередніх роботах [3; 4], а також у ряді робіт вітчизняних [6; 7; 19; 23] вчених.

Одним із наслідків соціальної напруженості можуть, зокрема, бути високі показники *ситуативної та особистісної тривожності*. Сутність тривожності, її види та зв'язки з іншими психологічними феноменами розкрито в ряді досліджень [15; 21].

Вплив соціальної напруженості також може реалізовуватися через *соціальну фрустрованість*. У літературі поняття «фрустрація» зустрічається в низці теорій, концепцій, гіпотезах, що стосуються проблем мотивації, емоцій, поведінки, діяльності індивіда [5; 7; 20; 25]. Однак соціальна фрустрованість педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів як результат соціальної напруженості раніше не вивчалась.

Окрім того, слід зазначити, що недостатньо відображені в літературі питання, пов'язані з впливом організаційної культури на особистісну напруженість освітнього персоналу.

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено такі **завдання дослідження:**

1. Дослідити рівень вираженості особистісної напруженості освітнього персоналу закладів освіти.
2. Визначити рівень розвитку «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури закладів освіти.
3. Проаналізувати зв'язок «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури із проявами особистісного напруження освітнього персоналу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для вивчення ситуативної та особистісної тривожності у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів використовувалась *методика «Шкала ситуативної та особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна»* [21].

Для аналізу рівня вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу використовувалась *методика «Рівень соціальної фрустрованості» Л. Вассермана* [13]. Слід зазначити, що нами було здійснено модифікацію цієї методики, яка полягала в тому, що 20 показників соціальної фрустрованості були об'єднані в три основні групи, які стосуються: а) професійної сфери життєдіяльності; б) сфери міжособистісних стосунків; в) соціально-економічної сфери життєдіяльності.

За допомогою опитувальника *«Індекс життєвої задоволеності» (адаптація Н.В. Паніної)* [14] вивчалась задоволеність педагогічних працівників різними аспектами

життєдіяльності (узгодженість між поставленими та досягнутими цілями; позитивна оцінка себе та власних вчинків; послідовність у досягненні цілей; загальний фон настрою; інтерес до життя).

Для вивчення рівня розвитку «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури закладів освіти використовувалась методика «Шкали організаційних парадигм» Л.Л. Константина [12]. Підтримуючи точку зору автора [28], який вважає, що з огляду на специфіку діяльності організацій, доцільним є у процесі аналізу організаційної культури враховувати актуальні потреби працівників та виділяють такі типи-парадигми організаційної культури:

а) «закрита» парадигма (система функціонує на основі жорстких законів, вона заснована на стабільності і постійності. Влада організована ієрархічно. Має місце дефіцит зворотного зв'язку. Всі ролі і функції організації строго визначені. Для підтримки стабільності системи цінуються лояльність співробітників);

б) «випадкова» парадигма (характеризується нововведеннями, орієнтована на індивідуальну творчість. Немає чіткої фіксації ролей. Цінується ініціатива, а не слідування правилам. Інтереси індивіда превалюють над інтересами групи);

в) «відкрита» парадигма (відрізняється від «випадкової» узгодженням індивідуальних і групових інтересів. Ролі визначені, але їхній поділ ґрунтується на взаємній згоді. Цінується командний дух і готовність до діалогу);

г) «синхронна» парадигма (заснована на гармонії, злагоді та єдності. Ролі розподіляються на основі імпліцитних очікувань, тобто подібні уявлення необов'язково повинні бути усвідомленими; атрибут «імпліцитний» вказує якраз на те, що вони можуть функціонувати на рівні неусвідомлюваних, інтуїтивних установок (очікувань).

Також при цьому автор підкреслює, що важливість зазначеної типології полягає в тому, що вона враховує два основні вектори життєдіяльності організації: це «організаційна гнучкість» (характеризується інтенсивністю комунікацій) та «організаційна згуртованість» (характеризується стабільністю ціннісно-нормативної системи організації) [28].

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 21). Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідження проводилось в загальноосвітніх навчальних закладах ряду областей України в 2015 р.

Загальний обсяг вибірки склав 255 педагогічних працівників. У дослідженні взяли участь керівники загальноосвітніх навчальних закладів (7,5%) та педагогічні працівники (92,5%). 83,5% педагогічних працівників мали повне навантаження, і 16,5% мали неповне навантаження. Щодо рівня освіти, то 96,5% опитуваних мали вищу освіту, і 3,5% респондентів мали неповну вищу освіту. Щодо загального стажу трудової діяльності педагогічні працівники розподілились таким чином: 5,5 % мали трудовий стаж до 5 років; 19,6% – від 5 до 14 років; 27,1% – від 15 до 24 років; 31,0% – від 25 до 34 років; 16,9% – від 35 до 44 років. Вибірка включала 10,2% осіб віком до 30 років, 24,7% опитаних 31–40 років, 32,9% – 41–50 років, та 32,2% опитаних – понад 50 років.

Дослідження виконано в рамках НДТ «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811).

У рамках виконання першого завдання нами було досліджено основні прояви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, зокрема, такі показники, як: 1) ситуативна та особистісна тривожність; 2) соціальна фрустрованість; 3) індекс життєвої задоволеності, які згідно з нашим підходом [4; 6] віднесено до основних показників особистісної напруженості.

Проаналізуємо послідовно отримані дані.

Щодо *рівня вираженості ситуативної та особистісної тривожності* у педагогічних працівників, як видно із *табл. 1*, найбільша кількість респондентів показала високий рівень ситуативної тривожності (54,9%). Далі слідують респонденти з середнім рівнем ситуативної тривожності (43,1%). Низький рівень виявлено у незначній кількості педагогічних працівників (2,0%). Високі показники ситуативної тривожності в педагогічних працівників свідчать про виражений стан психоемоційної напруженості, який виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію.

Таблиця 1

Рівень вираженості ситуативної та особистісної тривожності в персоналі загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитуваних)

Види тривожності	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Ситуативна тривожність	2,0	43,1	54,9
Особистісна тривожність	3,6	32,9	63,5

Що стосується особистісної тривожності, то переважна більшість педагогічних працівників виявили високий (63,5%) та середній (32,9%) рівні особистісної тривожності. І невелика кількість респондентів (3,6%) – низький рівень. Отримані дані свідчать про схильність педагогічних працівників сприймати широке коло ситуацій як загрозливі і реагувати на них появою стану тривожності. Рівень особистісної тривожності, як властивість особистості, впливає на інтенсивність перебігу психічних станів, підвищуючи її у важких життєвих ситуаціях, активізуючись при сприйнятті певних «небезпечних» стимулів, пов'язаних із нестандартними ситуаціями. Звісно, певний рівень тривожності – природна особливість людини, але підвищена тривога є основним механізмом не адаптивної поведінки.

Отже, можна зробити висновок, що одним із проявів особистісної напруженості в педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів є високі показники ситуативної та особистісної тривожності.

Далі вивчався рівень *соціальної фрустрованості* педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Фрустрація є емоційною відповіддю на ситуацію, коли різні обставини перешкоджають людині досягти своєї мети.

Аналіз результатів виявив достатньо високий рівень вираженості соціальної фрустрованості, тобто незадоволеність соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності (або на рівні «скоріше незадоволений», або «повністю незадоволений») у значній кількості персоналу освітніх організацій (*табл. 2*). Найбільше це проявляється за такими показниками, як незадоволеність станом у суспільстві (77,7%), станом медичного обслуговування (60,5%); матеріальним станом (58,0%); можливістю проведення відпустки (40,4%); житлово-побутовими умовами (35,7%), сферою послуг і побутового обслуговування (35,7%); проведенням дозвілля (29,0%) та ін. Зазначимо, що при визначенні цих кількісних показників нами було об'єднано дані, отримані за показниками «скоріше незадоволений» та «повністю незадоволений».

Отже, отримані дані свідчать про достатньо високий рівень вираженості соціальної фрустрованості у значній кількості персоналу освітніх організацій. Слід підкреслити, що педагогічні працівники зазначили високий рівень соціальної фрустрації в соціально-економічній сфері життєдіяльності.

Що стосується *рівня індексу життєвої задоволеності* в персоналі загальноосвітніх навчальних закладів, то аналіз результатів показав достатньо низький рівень індексу життєвої задоволеності у значній кількості персоналу освітніх організацій (*табл. 3*). Найбільш виражена життєва незадоволеність проявляється за такими показниками, як: узгодженість між поставленими та досягнутими цілями (48,6%); загальним фоном настрою (46,3%);

послідовністю у досягненні цілей (37,3%); інтересом до життя (30,6%); позитивною оцінкою себе та власних вчинків (23,5%).

Таблиця 2

Рівень вираженості соціальної фрустрованості у персоналу загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитуваних)

Показники соціальної фрустрованості	Задоволений повністю	Скоріше задоволений	Важко сказати	Скоріше незадоволений	Повністю незадоволений
Незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності:					
Станом у суспільстві (державі)	3,1	9,8	20,0	22,0	45,1
Сферою медичного обслуговування	1,6	9,0	23,9	33,7	31,8
Матеріальним станом	4,7	20,0	17,3	30,2	27,8
Можливістю проводити відпустку	15,3	19,6	24,7	23,5	16,9
Проведенням дозвілля	19,2	31,4	20,4	12,9	16,1
Сферою послуг і побутового обслуговування	5,1	20,4	29,8	30,2	14,5
Житлово-побутовими умовами	15,7	30,6	18,0	22,0	13,7
Способом життя в цілому	20,4	47,8	17,6	9,0	5,1
Статусом у суспільстві	28,2	41,6	18,4	8,6	3,1
Незадоволеність професійною сферою життєдіяльності:					
Можливістю вибору місця роботи	24,3	28,2	29,8	10,2	7,5
Умовами професійної діяльності	29,4	42,0	16,5	10,2	2,0
Стосунками з адміністрацією по роботі	54,9	34,1	8,6	2,0	0,4
Змістом своєї роботи в цілому	27,5	54,9	12,2	5,1	0,4
Своєю освітою	55,3	35,3	7,5	2,0	0,0
Стосунками з колегами по роботі	47,8	47,8	3,5	0,8	0,0
Стосунками з суб'єктами своєї професійної діяльності	31,0	53,7	14,9	0,4	0,0
Незадоволеність сферою міжособистісних стосунків:					
Стосунками з чоловіком (дружиною)	53,3	29,0	10,2	4,7	2,7
Стосунками з друзями	59,2	31,0	5,9	2,4	1,6
Стосунками з батьками	58,8	30,6	7,5	2,4	0,8
Стосунками з дітьми	60,4	32,2	5,5	2,0	0,0

Щодо загального показника індексу життєвої задоволеності, то низький рівень задоволеності мають 40% респондентів; середній рівень – 32,2%; високий рівень (27,8%).

Отримані дані свідчать про негативну оцінку педагогічними працівниками власного стилю життя, задоволеності особистих потреб, що має негативний вплив на загальний психічний стан. Зазначимо, що особистість з високими значеннями індексу життєвої задоволеності характеризується низьким рівнем емоційної напруженості, високою емоційною стійкістю, низькою тривожністю, психологічним комфортом, високим рівнем задоволеності життєвою ситуацією. Особистість з низькими показниками емоційно тривожна, переживає психологічний дискомфорт. Для неї неприйнятною є ситуація, у якій вона знаходиться.

Таблиця 3

Рівень вираженості життєвої задоволеності в персоналі загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитуваних)

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Узгодженість між поставленими та досягнутим цілями	48,6	29,4	22,0
Загальний фон настрою	46,3	33,7	20,0
Послідовність у досягненні цілей	37,3	33,3	29,4
Інтерес до життя	30,6	42,4	27,1
Позитивна оцінка себе та власних вчинків	23,5	40,8	35,7
<i>Загальний індекс життєвої задоволеності</i>	40,0	32,2	27,8

Отже, можна зробити висновок, що одним із проявів особистісної напруженості у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів є, на нашу думку, низькі показники індексу життєвої задоволеності.

У цілому, отримані дані стосовно психологічних особливостей освітнього персоналу свідчать про те, що в педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів *суттєво виражена особистісна напруженість*.

На виконання другого завдання визначено рівень розвитку «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Так, дослідження показало, що існують певні відмінності між «реальними» та «бажаними» типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 4).

Відповідно до отриманих даних, на думку опитаних, є потреба педагогічних працівників в посиленні «закритого» типу організаційної культури, оскільки на високий рівень «закритого» типу організаційної культури як «бажаного» вказало 69,0% опитаних, тоді як на наявність високого рівня «реального» типу організаційної культури вказало 43,7% педагогічних працівників.

Виходячи з отриманих даних, можна припустити, що педагогічні працівники в умовах соціальної напруженості орієнтовані на стабільну і традиційну організацію діяльності.

Також спостерігається потреба в деякому зменшенні вираженості такого типу культури, як «відкритий» (28,7% проти 23,4%). Так, на високий рівень «реального» «відкритого» типу організаційної культури вказало 28,7%, у той час як на необхідність «бажаного» «відкритого» типу культури вказало 23,4% педагогічних працівників.

Таблиця 4

Рівень розвитку «реального» та «бажаного» типу організаційної культури (у % від загальної кількості опитуваних)

Рівні по шкалах	«Реальна»			«Бажана»		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Закритість	14,6	41,7	43,7	6,0	25,0	69,0
Відкритість	27,6	43,7	28,7	19,4	57,3	23,4
Випадковість	31,1	88,2	11,8	9,1	24,3	66,7
Синхронність	54,7	43,7	1,6	15,7	51,6	32,7

Як *негативний факт* можна оцінити те, що спостерігається деякий формальний підхід до змісту та результативності роботи, ініціативності та здатності адаптуватися до змін у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Стосовно такого типу організаційної культури, як «випадкова», визначено, що на високий рівень як «бажаного» типу організаційної культури вказало 66,7% опитаних, тоді як на наявність високого рівня «реального» типу організаційної культури вказало 11,8% педагогічних працівників.

Це свідчить, на наш погляд, про готовність педагогічних працівників до інноваційної діяльності, яка забезпечує ефективний розвиток та досягнення поставлених цілей, індивідуальну свободу дій і вираження традиційних корпоративних інтересів.

Також спостерігається потреба в деякому посиленні такого типу культури, як «синхронна» (1,6% проти 32,7%). Так, на високий рівень «реального» «синхронного» типу організаційної культури вказало 1,6%, у той час як на необхідність «бажаного» «синхронного» типу культури вказало 32,7% педагогічних працівників.

Виходячи з отриманих даних, можна припустити, що педагогічні працівники потребують не директивних вимог з боку керівництва, а більш гармонійних і творчих стосунків, які ґрунтуються на основі єдності цінностей.

Отже, напрям діяльності загальноосвітніх навчальних закладів, зорієнтований на інноваційну діяльність, індивідуальність, творчість та гармонійні стосунки з оточенням може бути перспективним напрямком розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. На необхідність розвитку особистого потенціалу педагогічних працівників вказується в роботах багатьох авторів, зокрема в роботах Л.М. Карамушки [9], О. Креденцер [16], К. Терещенко [16], А. Шевченко [24].

Також слід врахувати такі два основні вектори життєдіяльності організації, як: «організаційна гнучкість», що характеризується стабільністю ціннісно-нормативної системи організації, та «організаційна зв'язаність», яка характеризується інтенсивністю комунікацій (рис. 1).

Аналізуючи отримані дані, визначено, що на такий показник організаційної культури, як «зв'язаність», високий рівень як «бажаного» вказали 6,9% опитаних, тоді як на наявність високого рівня «реального» типу організаційної культури вказали 44,5% педагогічних працівників.

Це свідчить, на наш погляд, про високу інтенсивність комунікацій.

Стосовно такого показника організаційної культури, як «гнучкість», визначено, що на високий рівень як «бажаного» показника організаційної культури вказало 2,0% опитаних, тоді як на наявність високого рівня «реального» типу організаційної культури вказало 25,2% педагогічних працівників.

Виходячи з отриманих даних, можна припустити, що педагогічні працівники потребують стабільності ціннісно-нормативної системи організації, переважно обираючи порядок і передбачуваність (низька гнучкість). Разом із тим, педагогічними працівниками недооцінюється роль нововведень та змін в загальноосвітніх навчальних закладах, про що говорять невисокі показники високої гнучкості.

Таким чином, в організаційній структурі можуть бути представлені всі типи організаційної культури, але в більшості випадків одна з них буде домінувати.

Отже, у цілому можна зробити висновок про те, що рівень розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості потребує значного посилення, оскільки на думку меншості опитаних, у навчальних закладах, де вони працюють, представлено високий рівень організаційної культури.

Для реалізації третього завдання нами вивчався зв'язок «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури із проявами особистісного напруження педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

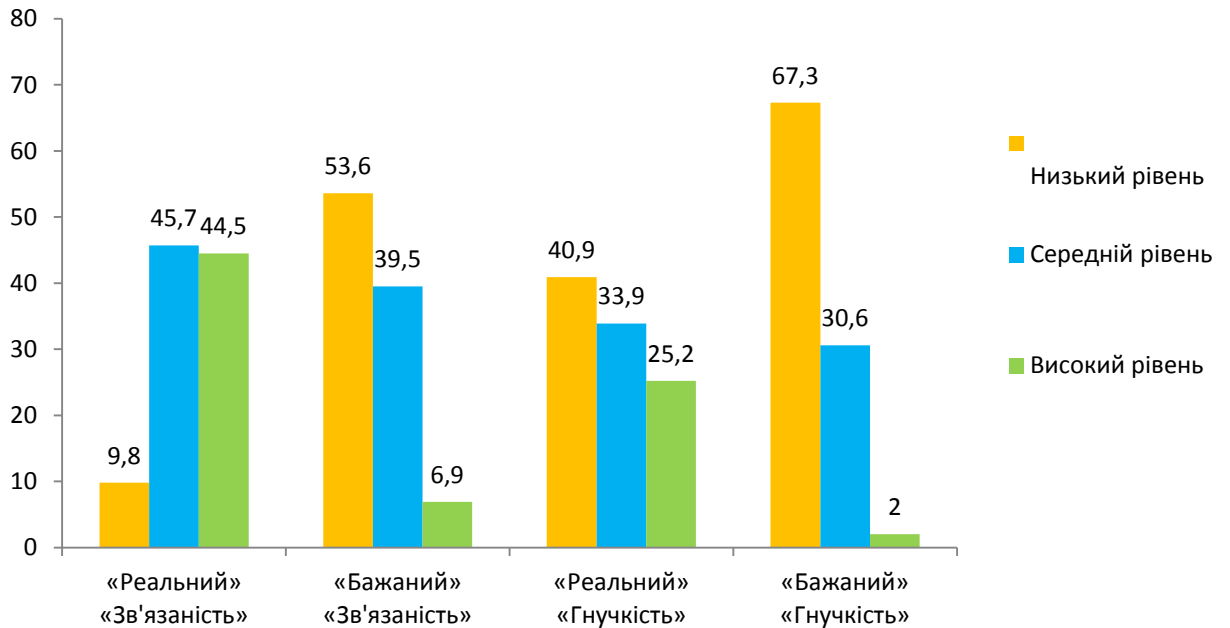


Рис. 1. Рівень розвитку «зв'язаності» та «гнучкості» «реального» та «бажаного» типу організаційної культури (у % від загальної кількості опитуваних)

Проаналізуємо насамперед взаємозв'язок рівня розвитку «реального» типу організаційної культури із проявами особистісного напруження педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 5).

У результаті дослідження виявлено *статистично значущі зв'язки* «реального» типу організаційної культури із показниками ситуативної та особистісної тривожності педагогічних працівників

Відповідно до отриманих даних, на думку опитаних, є потреба педагогічних працівників в посиленні «закритого» типу організаційної культури, оскільки це має позитивну тенденцію щодо зниження рівнів ситуативної ($r_s=0,160^*$; $p<0,05$) та особистісної тривожності ($r_s=0,162^{**}$; $p<0,01$). Отримані дані в цілому, на наш погляд, говорять про те, що «реальна» «закритого» типу організаційна культура, однозначно *позитивно* впливає на зниження рівня ситуативної та особистісної тривожності педагогічних працівників.

Стосовно такого типу організаційної культури, як «випадкова», то статистично значущих зв'язків з рівнем ситуативної та особистісної тривожності не виявлено.

Однак, виявлено *позитивний* вплив «синхронного» типу організаційної культури на зниження рівня ситуативної тривожності ($r_s=0,175^{**}$; $p<0,01$).

Отже, можна припустити, що в умовах соціальної напруженості педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів потребують розвитку більш демократичних та творчих стосунків з всіма представниками навчального процесу.

Як факт можна оцінити те, що спостерігається *негативний* вплив «відкритого» типу організаційної культури ($r_s=-0,207^{**}$; $p<0,01$) на підвищення рівня особистісної тривожності педагогічних працівників. Можна припустити, що із за високого рівня особистісної тривожності знижується здатність педагогічних працівників адаптуватись до змін і нововведень в загальноосвітніх навчальних закладах.

Аналізуючи отримані дані, визначено, що такий показник організаційної культури, як «зв'язаність», не впливає на рівень ситуативної та особистісної тривожності.

Стосовно такого показника організаційної культури, як «гнучкість», визначено, що він негативно впливає на рівень ситуативної ($r_s=-0,155^*$; $p<0,05$) та особистісної ($r_s=-0,176^{**}$; $p<0,01$) тривожності.

Таблиця 5

Зв'язок «реального» типу організаційної культури із показниками особистісного напруження педагогічних працівників

	Закри- тість (реальна)	Випад- ковість (реальна)	Відкри- тість (реальна)	Синхрон- ність (реальна)	Гнучкість (реальна)	Зв'яза- ність (реальна)
Ситуативна тривожність	<u>0,160*</u>	-0,083	-0,047	<u>0,175**</u>	<u>-0,155*</u>	0,031
Особистісна тривожність	<u>0,162**</u>	-0,048	<u>-0,207**</u>	0,122	<u>-0,176**</u>	-0,069
Соціальна фрустрованість	<u>0,228**</u>	<u>-0,211**</u>	<u>-0,157*</u>	<u>0,204**</u>	<u>-0,238**</u>	0,055
Індекс життєвої задоволеності	-0,070	0,015	0,013	-0,043	0,042	-0,001
Інтерес до життя	0,114	-0,068	-0,081	0,017	-0,078	-0,026
Послідовність у досягненні цілей	-0,033	-0,022	-0,001	-0,048	0,012	-0,057
Узгодженість між поставленими та досягнутими цілями	-0,024	0,082	0,011	<u>-0,151*</u>	0,043	0,056
Позитивна оцінка себе та власних вчинків	-0,034	0,073	-0,022	-0,006	0,053	-0,078
Загальний фон настрою	-0,120	0,037	0,079	-0,096	0,118	-0,029

**p<0,01; * p<0,05

Суть виявлених зв'язків полягає в тому, що із підвищенням рівня вираженості «гнучкості» рівень вираженості ситуативної та особистісної тривожності підвищується.

Далі здійснимо аналіз взаємозв'язку між рівнем розвитку «реального» типу організаційної культури із загальним показником соціальної фрустрованості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Виявлено *статистично значущі зв'язки* (табл. 5), що із підвищенням рівня розвитку таких типів організаційної культури, як «закритість» ($r_s = 0,228^{**}$; $p < 0,01$) та «синхронність» ($r_s = 0,204^{**}$; $p < 0,01$), рівень вираженості загального показника соціальності фрустрованості педагогічних працівників знижується. Таким чином, можна говорити про те, що чим вище рівень розвитку даних типів організаційної культури, тим нижчою є вираженість загального показника соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій.

Окрім того, виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між загальним показником *соціальної фрустрованості* та такими типами організаційної культури як «випадковість» ($r_s = -0,211^{**}$; $p < 0,01$) та «гнучкість» ($r_s = -0,238^{**}$; $p < 0,01$). Сутність виявлених зв'язків полягає в тому, що з підвищенням рівня типів організаційної культури рівень вираженості соціальної фрустрованості педагогічних працівників підвищується. Це означає, що загальний показник соціальної фрустрованості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів найбільш «чутливий» до рівня розвитку типів організаційної культури.

Далі здійснимо аналіз взаємозв'язку рівня розвитку «реального» типу організаційної культури із показниками індексу життєвого задоволення педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

У результаті дослідження виявлено лише окремі статистично значущі зв'язки. Як видно із *табл. 5*, спостерігається негативно значущий зв'язок між таким типом організаційної культури, як «синхронність», та показником індексу життєвого задоволення *узгодженість між поставленими та досягнутими цілями* ($r_s = -0,151^*$; $p < 0,05$). Сутність виявленого зв'язку полягає в тому, що зі зниженням рівня розвитку цього типу організаційної культури, підвищується показник індексу життєвого задоволення *узгодженість між поставленими та досягнутими цілями*.

Щодо взаємозв'язків «бажаного» типу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів із проявами особистісного напруження педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, то були отримані такі дані (*табл. 6*).

Таблиця 6

Зв'язок «бажаного» типу організаційної культури із показниками особистісного напруження педагогічних працівників

	Закри- тість (бажана)	Випадкові сть (бажана)	Відкритість (бажана)	Синхро- нність (бажа- на)	Гнучкість (бажана)	Зв'яза- ність (бажана)
Ситуативна тривожність	-0,039	0,014	0,052	-0,020	0,047	-0,044
Особистісна тривожність	-0,044	<u>0,134*</u>	-0,003	-0,020	0,071	-0,083
Соціальна фрустрованість	-0,107	-0,022	0,077	-0,051	<u>0,148*</u>	-0,006
Індекс життєвої задоволеності	0,047	0,036	-0,101	0,056	-0,111	-0,079
Інтерес до життя	0,088	0,012	-0,022	-0,010	-0,036	-0,046
Послідовність у досягненні цілей	-0,050	0,037	-0,053	0,108	-0,108	-0,022
Узгодженість між поставленими та досягнутими цілями	-0,009	0,052	-0,024	0,053	-0,084	-0,095
Позитивна оцінка себе та власних вчинків	0,084	0,031	<u>-0,133*</u>	<u>0,156*</u>	<u>-0,179**</u>	-0,120
Загальний фон настрою	0,027	-0,037	0,008	0,111	-0,049	-0,017

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

У результаті дослідження виявлено лише окремі статистично значущі зв'язки «бажаного» типу організаційної культури із показниками *ситуативної та особистісної тривожності* педагогічних працівників

Так, виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між «випадковим» типом організаційної культури та рівнем особистісної тривожності ($r_s = 0,134^*$; $p < 0,05$). Суть

виявленого зв'язку полягає в тому, що із підвищенням рівня вираженості «випадкового» типу організаційної культури рівень вираженості особистісної тривожності знижується.

Це свідчить, на наш погляд, про підвищений інтерес і готовність педагогічних працівників до ефективного розвитку та досягання поставлених цілей.

Щодо взаємозв'язків «бажаного» типу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів з загальним показником *соціальної фрустрованості* педагогічного працівників, то були отримані такі данні.

Виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між показником «гнучкість» та загальним показником соціальної фрустрованості ($r_s=0,148^*$; $p<0,05$). Суть виявленого зв'язку полягає в тому, що із підвищенням рівня вираженості показника «гнучкість», рівень вираженості соціальної фрустрованості знижується.

Далі здійснимо аналіз взаємозв'язку між показниками *індексу життєвого задоволення* педагогічних працівників з рівнем розвитку «бажаного» типу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Відповідно до отриманих даних, на думку опитаних, є потреба педагогічних працівників в посиленні «синхронного» типу організаційної культури, оскільки констатовано *позитивний статистично значущий зв'язок* даного типу культури з таким показником, як позитивна оцінка себе та власних вчинків ($r_s=0,156^*$; $p<0,05$). Сутність виявленого зв'язку полягає в тому, що, посилюючи «синхронний» тип організаційної культури, рівень вираженості такого показника, як позитивна оцінка себе та власних вчинків педагогічних працівників, підвищується.

Стосовно такого типу організаційної культури, як «*відкритість*», то тут констатовано *негативний статистично значущий зв'язок* за таким показником, як *позитивна оцінка себе та власних вчинків* ($r_s=-0,133^*$; $p<0,05$).

І щодо такого показника організаційної культури, як «*гнучкість*», то виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* з *позитивною оцінкою себе та власних вчинків* ($r_s=-0,179^{**}$; $p<0,01$).

Сутність виявлених зв'язків полягає в тому, що з підвищенням рівня розвитку таких типів організаційної культури, як «відкритість» та «гнучкість» рівень вираженості показника *індексу життєвого задоволення «позитивна оцінка себе та власних вчинків»* педагогічних працівників знижується.

Отже, врахування актуальних потреб педагогічних працівників закладів освіти щодо розвитку «бажаних» типів організаційної культури *може сприяти підвищенню показників індексу життєвого задоволення*.

Висновки. У результаті проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Значна частина педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів мають високі показники ситуативної та особистісної тривожності, соціальної фрустрованості.
2. Низький рівень індексу життєвої задоволеності мають більшість опитаних респондентів.
3. Такі типи організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, як «закритий», «випадковий» та «синхронний», потребують посилення.
4. Низькі показники «організаційної гнучкості» виявили потребу опитаних в стабільності, порядку і передбачуваності в закладах освіти.
5. «Закритий» та «синхронний» тип організаційної культури мають позитивну тенденцію щодо зниження рівнів ситуативної та особистісної тривожності.
6. «Закритий» та «синхронний» тип організаційної культури мають позитивну тенденцію щодо зниження рівня вираженості загального показника соціальності фрустрованості педагогічних працівників.
7. Зі зниженням рівня розвитку «синхронного» типу організаційної культури підвищується показник індексу життєвого задоволення «узгодженість між поставленими та досягнутими цілями».

8. Врахування актуальних потреб педагогічних працівників щодо розвитку «бажаних» типів організаційної культури може сприяти підвищенню показників індексу життєвого задоволення.

9. Отже, організаційну культуру загальноосвітніх навчальних закладів можна розглядати як чинник зниження особистісного напруження педагогічних працівників.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у розробці тренінгу «Технології зниження соціальної напруженості у персоналі закладів освіти».

Список використаних джерел

1. Бородин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородин, Н.П. Володина // Мир России. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
2. Ішук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психол. наук : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О. В. Ішук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
3. Заїка І.В. Взаємозв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками / І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОППП / [за наук за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – 2016. – №4(7). – 92 с.
4. Заїка І.В. Сутність та вплив соціального напруження на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів / І.В. Заїка // Технології роботи психолога в організації : тези III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (26–27 жовтня 2016 року, м. Запоріжжя). – Запорізький національний університет. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – С. 22–24.
5. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 82–91.
6. Карамушка Л.М. Розуміння педагогічними працівниками сутності соціальної напруженості та її впливу на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Актуальні проблеми психології : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (28–30 травня 2015 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук.ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 11–12.
7. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок зі складовими організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 40–48.
8. Карамушка Л.М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів: науково-методичний посібник / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко. – Біла Церква : КОПОПК.- 2013. – 102 с.
9. Карамушка Л.М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – С. 15–20.
10. Карамушка Л.М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу / Л.М. Карамушка, В.А. Баранова // Організаційна психологія. Економічна психологія / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – № 1 (4). – С. 28–37.
11. Лагодзінська В.І. Взаємозв'язок розвитку креативного потенціалу освітніх організацій і типів організаційної культури / В.І. Лагодзінська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (Кам'янець-Подільський, 28–30 травня 2015 р.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. ; Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 38–39.
12. Липатов С.А. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг : учебное пособие для вузов / под ред. Ю.М. Жукова / С.А. Липатов. – М. : Аспект Пресс, 2004. – С. 48–68.
13. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2009. – 102 с. 13.
14. Панина Н.В. Индекс жизненной удовлетворенности / Н.В. Панина Психология развития конкурентоспособной личности ; под ред. Л.М. Митиной. – М. : Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2003. – С. 192–194.
15. Прихожан А.М. Психология тревожности / А.М. Прихожан. – СПб., 2009. – С. 97–103.
16. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>

17. Сняданко І. І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури промислового підприємства [Текст] : дис... канд. психол. наук : 19.00.05 / І. І. Сняданко ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 333 с.
18. Рукавишников В.О. Социальная напряженность / В.О. Рукавишников // Диалог. – 1990. – № 8. – С. 6–11.
19. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.
20. Фрустрация: Понятие и диагностика : учеб.-метод. пособие / [сост. Л.И. Дементий]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.
21. Ханин Ю. Стресс и тревога в спорте / Ю. Ханин. – М. : Физкультура и спорт, 2003. – 288 с.
22. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры // Культура организации : учебное пособие / Р. Харрисон, А.Н. Чаплина, Т.А. Вашко. – Красноярск : Красноярский коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.
23. Чернобай П.Ф. Социальная напряженность / П.Ф. Чернобай // Социс. – 1992. – № 7. – С. 94–98.
24. Шевченко А.М. Організаційна культура інноваційних та традиційних загальноосвітніх навчальних закладів: теоретичний аспект / А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 211–213.
25. Barker, R. Frustration and regression: an experiment with young children. Studies in topological and vector psychology / R. Barker, T. Dembo, K. Lewin // V. II, Univ. Iowa Stud, Child Welf., 1941, 18, No 1, pp. 1–314.
26. Bollinger, D. Les differences des cultures organisationnelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.
27. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.
28. Constantine, L.L. Fitting intervention to organizational paradigm // Organization Development Journal. – 1991, Sum, Vol. 9(2). – P. 41–50.
29. Bernice, L. Neugarten. The Measurement of Life Satisfaction / Bernice L. Neugarten, Robert J. Havighurst, Sheldon S. Tobin // Journal of Gerontology. – 1961. — Vol. 16. – Issue 2. – P. 134–143.
30. Sheldon, S. Tobin. Life Satisfaction and Social Interaction in the Aging / Sheldon S. Tobin & Bernice L. Neugarten // Journal of Gerontology. – 1961. – Vol. 16. – Issue 4. – P. 344–346.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Borodkin F.M. Social'naja naprjazhennost' i agressija / F.M. Borodkin, N.P. Volodina // Mir Rossii. – 1997. – № 4. – S. 107–150.
2. Ishchuk O. V. Orhanizatsiina kultura vyshchoho navchalnogo zakladu yak chynnyk stanovlennia profesiinoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 – orhanizatsiina psykholohiia; eko-nomic-hna psykholohiia / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2013. – 20 s.
3. Zaika I.V. Vzaïmozv'язok sotsialnoi frustrovanosti osvïtnoho personalu z orhanizatsiïno-profesiïnymy ta sotsialno-demohrafichnymy chynnykamy / I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia : naukovyi zhurnal Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy ta UAOPPP / [za nauk za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky]. – 2016. – №4(7). – 92 s.
4. Zaika I.V. Sutnist ta vplyv sotsialnogo napruzhenia na diïalnist zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / I.V. Zaika // Tekhnolohii roboty psykholoha v orhanizatsii : tezy III Vseukrainskoi naukovy-praktychnoi konferentsii studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh (26–27 zhovtnia 2016 roku, m. Zaporizhzhia). – Zaporizkyi natsionalnyi universytet. – Zaporizhzhia : ZNU, 2015. – S. 22–24.
5. Karamushka L.M. Cotsialna frustrovanist osvïtnoho personalu: zv'язok iz typamy orhanizatsiïnoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 82–91.
6. Karamushka L.M. Rozumïnnia pedahohichnymy pratsivnykamy sutnosti sotsialnoi napruzhenosti ta yii vplyvu na diïalnist zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Aktualni problemy psykholohii : tezy II Vseukrainskoho konhresu z orhanizatsiïnoi ta ekonomichnoi psykholohii (28–30 travnia 2015 roku, m. Kamianets-Podilskyi) / za nauk.red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. – Kamianets-Podilskyi : Kamianets-Podilskyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohienka, 2015. – S. 11–12.
7. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvïtnoho personalu: zv'язok zi skladovymy orhanizatsiïnoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2016. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 45. – С. 40–48.
8. Karamushka L.M. Orhanizatsiina kultura zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv: naukovy-metodychnyi posibnyk / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOPК. – 2013. – 102 s.
9. Karamushka L.M. «Prohresyvnï» ta «konservatyvnï» typy orhanizatsiïnoi kultury: porivnialnyi analiz orhanizatsiïnoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv tradytsiïnoho ta innovatsiïnoho typiv / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. – Alchevsk : LADO, 2014. – S. 15–20.
10. Karamushka L.M. Riven rozvytku typiv orhanizatsiïnoi kultury pozashkilnykh navchalnykh zakladiv: zv'язok zi stylem kerivnytstva upravlinskoho personalu / L.M. Karamushka, V.A. Baranova // Orhanizatsiina psykholohiia.

- Ekonomichna psykholohiia / za nauk. red. S.D. Mak-symenka, L.M. Karamushky. – K. : In-t psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – № 1 (4). – S. 28–37.
11. Lahodzinska V.I. Vzaïmozv'язok rozvytku kreatyvnoho potentsialu osvïtikh orhanizatsii i typiv orhanizatsiïnoi kultury / V.I. Lahodzinska // Aktualni problemy rozvytku orhanizatsiïnoi ta ekonomichnoi psykholohii v Ukraini : tezy II Vseukrainskoho konhresu z orhanizatsiïnoi ta eko-ni-michnoi psykholohii (Kamianets-Podil'skyi, 28–30 travnia 2015 r.) / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. ; Kamianets-Podil'skyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohienka, 2015. – S. 38–39.
 12. Lipatov S.A. Metody prakticheskoy social'noy psïhologii: Diagnostika. Konsul'tirovanie. Trening : uchebnoe posobie dlja vuzov / pod red. Ju.M. Zhukova / S.A. Lipatov. – M. : Aspekt Press, 2004. – S. 48–68.
 13. Malkina-Pyh I.G. Psïhosomatika: Spravochnik prakticheskogo psïhologa / I.G. Malkina-Pyh. – M. : Jeksmo, 2009. – 102 s. 13.
 14. Panina N.V. Indeks zhiznennoj udovletvorennosti / N.V. Panina Psïhologija razvitija konkurentosposobnoj lichnosti ; pod red. L.M. Mitinoj. – M. : Izd-vo Mosk. psïhologo-social'nogo in-ta, 2003. – S. 192–194.
 15. Prihozhan A.M. Psïhologija trevozhnosti / A.M. Prihozhan. – SPb., 2009. – S. 97–103.
 16. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiïnoi kultury : monohrafiia [Elektronnyi resurs] / L. M. Karamushka, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L.M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
 17. Sniadanko I.I. Sotsialno-psykholohichni umovy formuvannia orhani-za-tsiïnoi kultury promyslovoho pidprïemstva [Tekst] : dys... kand. psykhol. nauk : 19.00.05 / I.I. Sniadanko ; In-t psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2007. – 333 s.
 18. Rukavishnikov V.O. Social'naja naprjazhennost' / V.O. Rukavishnikov // Dialog. – 1990. – № 8. – S. 6–11.
 19. Sliusarevskiy M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Sliusarevskiy // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
 20. Frustracija: Ponjatie i diagnostika : ucheb.-metod. posobie / [sost. L.I. Dementij]. – Omsk : Izd-vo OmGU, 2004. – 68 s.
 21. Hanin Ju. Stress i trevoga v sporte / Ju. Hanin. – M. : Fizkul'tura i sport, 2003. – 288 s.
 22. Harrison R. Issledovanie razlichnyh tipov organizacionnoj kul'tury // Kul'tura organizacii : uchebnoe posobie / R. Harrison, A.N. Chaplina, T.A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.
 23. Chernobaj P.F. Social'naja naprjazhennost' / P.F. Chernobaj // Socis. – 1992. – № 7. – S. 94–98.
 24. Shevchenko A.M. Orhanizatsiïna kultura innovatsiïnykh ta tradytsiïnykh zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv: teoretychnyi aspekt / A.M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In- tu psykholohii imeni H.S.Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiïna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 33. – S. 211–213.
 25. Barker, R. Frustration and regression: an experiment with young children. Studies in topological and vector psychology / R. Barker, T. Dembo, K. Lewin // V. II, Univ. Iowa Stud, Child Welf., 1941, 18, No 1, pr. 1–314.
 26. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.
 27. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.
 28. Constantine, L.L. Fitting intervention to organizational paradigm // Organization Development Journal. – 1991, Sum, Vol. 9(2). – P. 41–50.
 29. Bernice, L. Neugarten. The Measurement of Life Satisfaction / Bernice L. Neugarten, Robert J. Havighurst, Sheldon S. Tobin // Journal of Gerontology. – 1961. — Vol. 16. – Issue 2. – P. 134–143.
 30. Sheldon, S. Tobin. Life Satisfaction and Social Interaction in the Aging / Sheldon S. Tobin & Bernice L. Neugarten // Journal of Gerontology. – 1961. – Vol. 16. – Issue 4. – P. 344–346.

Zaika, I.V. Relationship between the levels of development of real and desirable organizational cultures and secondary educational institution teaching staff's personal tension. The article presents the results of empirical research on the effects of social tension on teaching staff's work in secondary educational institutions. One of its manifestations is personal tension. Social tension can be manifested through personal tension, which includes anxiety, frustration and life dissatisfaction.

Secondary educational institution teaching staff was found to have high-level personal tension (situational and personal anxiety, social frustration) and low scores on all measures of life satisfaction index, which suggests the respondents' general dissatisfaction with their life.

The analysis of the levels of the real and desired organizational cultures showed that accidental and synchronous organizational cultures were underdeveloped in secondary educational institutions. The closed and synchronous organizational cultures had statistically significant relationships with low teaching staff's situational and personal anxiety and social frustration index. The accidental organizational culture and organizational flexibility had negative statistically significant relationships with teaching staff's social frustration. Low scores on organizational flexibility revealed the teaching staff's needs of work stability and

predictability. It was also found that as the level of synchronous organizational culture decreased, such measure of the life satisfaction index as 'consistency between the set and achieved goals' increased.

Knowledge of teaching staff's needs relevant to the desired organizational cultures can help increase teaching staff's life satisfaction index. This, in our opinion, suggests that secondary educational institution organizational culture is a teaching staff's personal stress factor.

Key words: general educational institutions; teaching staff; social tension; personal tension; situational anxiety; personal anxiety; social frustration; life satisfaction index; organizational culture; organizational culture types.

Відомості про авторів

Заїка Інна В'ячеславівна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zaika, Inna Vyacheslavivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: inna.zaika.75@gmail.com

Отримано 2 квітня 2018 р.

Рецензовано 12 квітня 2018 р.

Прийнято 16 квітня 2018 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Карамушка Л.М.

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ НА РІВНІ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНОМУ РІВНІ»: ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА ОСНОВНІ ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНІКИ

Карамушка Л.М. Тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні»: зміст, структура та основні інтерактивні техніки. У статті детально охарактеризовано тренінгову програму «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації і індивідуально-особистісному рівні». Розкрито мету, основні завдання та обсяг тренінгової програми. Детально описано три тренінгові сесії («Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення»; «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»; «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»), які входять до структури тренінгової програми. Описано організаційно-спрямовуючі та змістовно-сміслові інтерактивні техніки, які розкривають зміст тренінгових сесій.

Ключові слова: освітні організації; соціальна напруженість; види соціальної напруженості в освітніх організаціях; соціальна напруженість на рівні взаємодії персоналу та організації; соціальна напруженість на індивідуально-особистісному рівні; тренінгова програма; структура тренінгової програми; тренінгові сесії; інтерактивні техніки.

Карамушка Л.Н. Тренинговая программа «Психология социальной напряженности в образовательных организациях на уровне взаимодействия персонала и организации и индивидуально-личностном уровне»: содержание, структура и основные интерактивные техники. В статье подробно охарактеризована тренинговая программа «Психология социальной напряженности в образовательных организациях на уровне взаимодействия персонала и организации и индивидуально-личностном уровне». Раскрыты цель, задачи и объем тренинговой программы.

Подробно описаны три тренинговые сессии («Сущность социальной напряженности в образовательных организациях на уровне взаимодействия персонала и организации и причины ее возникновения», «Основные виды социальной напряженности в образовательных организациях на уровне взаимодействия персонала и организации», «Особенности социальной напряженности в образовательных организациях на индивидуально-личностном уровне»), которые входят в структуру тренинговой программы. Описаны организационно-направляющие и содержательно-смысловые интерактивные техники, раскрывающие содержание тренинговых сессий.

Ключевые слова: образовательные организации; социальная напряженность; виды социальной напряженности в образовательных организациях; социальная напряженность на уровне взаимодействия персонала и организации; социальная напряженность на индивидуально-личностном уровне; тренинговая программа; структура тренинговой программы; тренинговые сессии; интерактивные техники.

Постановка проблеми. Суттєвою характеристикою освітніх організацій в Україні сьогодні є те, що вони функціонують в умовах соціальної напруженості. Це обумовлено, з одного боку, необхідністю постійного вирішення в освітніх організаціях інноваційних завдань, які відображають вимоги сучасного суспільства до освіти, навчання та виховання зростаючої особистості, а з іншого боку, тими викликами, з якими зустрілось українське суспільство останніми роками (потреба захисту країни від зовнішнього агресора, виникнення соціально-економічної кризи, необхідність здійснення процесів євроінтеграції та ін.). Усе це потребує врахування керівниками освітніх організацій та освітнім персоналом особливостей різних видів соціальної напруженості, як на рівні взаємодії персоналу та організації, так і на індивідуально-особистісному рівні, а також організаційно-психологічних чинників їхнього виникнення та умов профілактики та подолання. Це потребує спеціальної психологічної підготовки персоналу з означеного питання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема соціальної напруженості в освітніх організаціях *на рівні організації в цілому* розкрита в публікаціях, включаючи і розробки автора, які стосуються проблем, які розкривають ті чи інші види соціальної напруженості, що виникають у процесі виникнення конфліктів в освітніх організаціях [9; 24], введення змін в освітніх організаціях [8], організаційного розвитку [17], виникнення синдрому професійного вигорання [18] та ін. Однак, як цілісне явище ця проблема почала досліджуватись лише останніми роками за нашої безпосередньої участі [6; 10 та ін.]. При цьому також слід зазначити, що на даний момент практично відсутні розробки щодо тренінгових програм, які необхідні для психологічної підготовки освітнього персоналу з цього напрямку діяльності організацій.

Що стосується соціальної напруженості в освітніх організаціях *на індивідуально-особистісному рівні*, то ця проблема також практично не вивчена. Науковцями, які працюють у сфері вікової та педагогічної психології, підготовлено низку публікацій, які стосуються виявів агресивності у підлітків [4], студентської молоді [15], дорослих [22], аутоагресивності у студентів [14], фрустраційних станів в учнів різних вікових категорій [16], негативних переживань у студентів коледжів [15], впливу вчителя на емоційні стани учнів [23] та ін. У контексті ж аналізу даного виду напруженості в освітнього персоналу (як цілісного, системного явища), то з цієї проблеми представлено лише окремі розробки, які виконані фахівцями у сфері організаційної психології (В.М. Івкін [8], І.В. Заїка [8], В.І. Лагодзінська [8], О.С. Ковальчук [8], О.В. Креденцер [8; 13], К.В. Терещенко [8; 20], за нашою участі та ін.). Також не розробленими залишаються і психологічні технології з даної проблеми.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами сформульовано таку **мету дослідження:** визначити завдання, зміст, структуру та інтерактивні техніки тренінгової програми «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні».

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури

в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811, науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Зазначимо, насамперед, що тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому» є однією із тренінгових програм, які входять до *структури психологічної технології підготовки освітнього персоналу до роботи в умовах соціальної напруженості*, розробленої автором. Окрім тренінгової програми, яка висвітлюється у цій статті, до складу технології входять ще такі тренінгові програми, як «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації» та «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні».

В основу технології покладено розроблений автором *технологічний підхід*, який полягає в розробці та впровадженні організаційно-психологічних технологій і за допомогою якого нами з колегами було розроблено та апробовано понад двадцять різних технологій [8; 9; 17; 18; 20; 21 та ін.]. Технологічний підхід було спроектовано на аналіз проблеми соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні. Також в основу тренінгової програми було покладено розробки інших авторів, які стосуються врахування особливостей різних видів соціальної напруженості та соціально-психологічних умов управління даним процесом [1; 2; 19], а також особливостей проведення тренінгу в організації та використання різних інтерактивних технік [24].

Мета тренінгової програми: підготовка освітнього персоналу до розуміння психологічних особливостей соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні.

Завдання тренінгової програми:

- 1) оволодіння освітнім персоналом знаннями про сутність соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні;
- 2) аналіз освітнім персоналом вираженості соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні та чинників, які обумовлюють її виникнення;
- 3) визначення освітнім персоналом організаційно-психологічних умов профілактики та зниження соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні.

Загальна структура тренінгової програми

Тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні» складається із 3 тренінгових сесій та має таку загальну структуру:

Тренінгова сесія 1. «Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення».

Тренінгова сесія 2. «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

Тренінгова сесія 3. «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні».

Кожна тренінгова сесія складається зі змістовно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів, а також включає виконання творчого домашнього завдання.

Детальний опис тренінгової програми представлено в *табл. 1*.

Обсяг тренінгової програми

Обсяг тренінгової програми складається із 46 академічних годин. Кожна із тренінгових сесій складається із таких чистин та має таку часову «наповненість»: вступ до тренінгової сесії (2 години), інформаційно-смісловий компонент (2 години), діагностичний компонент (2 години), корекційно-розвивальний компонент (2 години), завершення тренінгової сесії

(2 години), творче домашнє завдання (4 години). Тобто обсяг однієї тренінгової сесії складає 14 академічних годин. Відповідно, обсяг трьох тренінгових сесій складає 42 академічні години. До того ж, до обсягу тренінгу ще додається 2 години на загальний вступ до тренінгу та 2 – на загальну заключну частину тренінгу.

Таблиця 1

Структура тренінгової програми
«Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні»

Тренінгові сесії	Компоненти тренінгових сесій	Навчальні (академічні) години
<i>Загальний вступ до тренінгової програми</i>		2
<i>Тренінгова сесія 1.</i> «Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення»	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	2
	<i>Змістовно-смісловий компонент:</i> «Що таке соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»	2
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Чому виникає соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Як можна долати соціальну напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»	2
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання:</i> «Тренінгова підготовка як важлива складова психологічної підготовки освітнього персоналу до профілактики та подолання соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації»	4
<i>Тренінгова сесія 2.</i> «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	2
	<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Які бувають види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»	2
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»	2
	<i>Корекційно-розвивальний:</i> «Які організаційно-психологічні умови можна використовувати в освітніх організаціях для попередження та подолання різних видів соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації?»	2
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання</i> «Мій досвід подолання	4

	ситуацій соціального напруження на рівні взаємодії персоналу та організації»	
<i>Тренінгова сесія 3.</i> «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	2
	<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Що являє собою соціальна напруженість в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?»	2
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика негативних виявів соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»	2
	<i>«Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Як можна сприяти профілактиці та подоланню соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?»	2
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання:</i> «Подолання негативних психічних станів освітнього персоналу»	4
Загальна заключна частина тренінгової програми		2
Загалом		46

ЗМІСТ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ

Загальний вступ до тренінгової програми

-*Криголам:* «Знайомство»: «Мене звати... Я працюю... Думаю, що освітній персонал в моїй організації зустрічається з такими виявами соціальної напруженості...»;

-*Вивчення очікувань учасників тренінгу* (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням). Учасники відповідають на такі запитання: «Чому я беру участь у тренінгу?»; «Що б я хотів принести нового у свою роботу після проходження тренінгу?»;

-*«Мозковий штурм» (групова форма):* «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі)»;

-*Мультимедійна презентація:* «Яким буде наш тренінг? (визначення мети та завдань тренінгу)»;

-*Групове обговорення:* «Як ми будемо працювати протягом тренінгової програми?» (визначення організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо).

(Для підготовки вступу до тренінгу використано наявні в літературі розробки, виконані, зокрема, в рамках розробленого автором технологічного підходу [12; 14; 18]).

Тренінгова сесія 1. «Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення»

Вступ до тренінгової сесії:

-*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

***Інформаційно-смісловий компонент тренінгу:* «Що таке соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»:**

-*Метод незавершених речень* (індивідуальна робота): «Соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації простежується в таких виявах ...» (Кожний із учасників тренінгу розриває аркуш А4 на кількість букв, які є в його «довгому» імені) і на кожному клаптику паперу пише окремий «вияв» соціальної напруженості). Прийом використано на основі наявних у літературі розробок [24];

-Робота в малих групах (з наступним міжгруповим обговоренням): «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

(Для виконання завдання створюється 3–4 робочі групи (за такими критеріями: «за бажанням», «за територіальним розміщенням», «за типом освітньої організації» тощо), які аналізують та систематизують результати виконання учасниками групи попереднього індивідуального завдання. На основі проведеної аналітичної роботи робиться висновок про те, що являє собою даний вид соціальної напруженості в організації, чим він відрізняється від виду соціальної напруженості на рівні організації в цілому та ін.). Завдання тренера полягає в тому, щоб організувати динамічне обговорення учасниками тренінгу сутності даного виду соціальної напруженості та розкрити його основні характеристики);

-Міні-лекція: «Соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

(Для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела [1; 2] та власні розробки автора [10; 11]). При висвітленні матеріалів лекції розкривається сутність соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації, її співвідношення з іншими видами соціальної напруженості на мезо- та мікрорівні та ін.

Діагностичний компонент: «Чому виникає соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»:

- «Мозковий штурм» (групова форма).

Завдання 1 (інформаційно-пошукове): «Назвіть причини виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

(Для виконання завдання учасники тренінгової сесії спочатку згадують основні правила «мозкового штурму» [24]), а потім, із дотримання названих правил, учасники тренінгу активно називають можливі причини виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації, а одна людина послідовно записує причини, які називаються. Наприклад, це можуть бути такі причини: «відчуття несправедливості», «невизначеність завдань», «нерозуміння вимог», «некомпетентність керівника», «корупція», «кумівство», «різний соціально-майновий статус працівників», «непідготовленість працівників до виконання завдання», «нестандартні робочі відносини», «побутові умови», «фізичний стан працівника», «погані умови праці», «відсутність мотивації», «природні умови» та ін.);

-«Мозковий штурм» (групова форма).

Завдання 2 (інформаційно-аналітичне): «Здійсніть класифікацію названих причин виникнення соціальної напруженості в організації, виділіть основні види причин». (Учасники тренінгу аналізують послідовно названі причини та відносять їх до певних груп, або «відкидають» деякі причини, якщо вони не відповідають змісту проблеми, що аналізується. Людина, яка працює біля дошки, візуально фіксує отримані результати у вигляді таблиці чи схеми, яка відображає основні причини соціальної напруженості та їхнє кількісне співвідношення).

Корекційно-розвивальний компонент: «Як можна долати соціальну напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»:

-Робота в парах: Творче завдання: «Соціально-економічні та соціально-психологічні умови профілактики та подолання соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів».

Завдання: «Із наведеного нижче списку організаційно-психологічних умов попередження та подолання соціальної напруженості оберіть та охарактеризуйте ті, які використовуються у Ваших освітніх організаціях. Назвіть також ще додаткові умови (із наведеного списку або інші), які, на Ваш погляд, було б доцільно використовувати у Ваших організаціях, та аргументуйте необхідність використання. Представте результати виконання завдання іншим парам та попросіть їх представити свої результати».

(Для виконання завдання використовується такий список організаційно-психологічних умов: «залучення персоналу до обговорення та розв'язання проблеми»; «своєчасна діагностика проблем в організації, які викликають напруження»; «доведення об'єктивної інформації

персоналу про проблему»; «залучення експертів для аналізу проблеми»; «розробка та реалізація чіткого плану аналізу та розв'язання проблеми»; «реалізація стратегії партнерської взаємодії між учасниками напруження»; «толерантне ставлення до партнера»; «створення спеціальних цільових команд для аналізу та розв'язання ситуації напруження» та ін. [10]).

Завершення тренінгової сесії:

- Підведення підсумків тренінгової роботи;
- Визначення творчого домашнього завдання.

Творче домашнє завдання: «Тренінгова підготовка як важлива складова психологічної підготовки освітнього персоналу до профілактики та подолання соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації».

Завдання: «За допомогою матеріалів соціальних мереж та психологічних сайтів складіть перелік тренінгових програм, які можна, на Ваш погляд, порекомендувати освітнім організаціям для психологічної підготовки освітнього персоналу з проблеми попередження та подолання соціальної напруженості в організації. Складіть узагальнюючу таблицю (із 10–12 тренінгів) за такою схемою: «назва тренінгу та його короткий опис»; «організація, яка його проводить»; «прізвище та ім'я тренера»; «контактні дані».

Тренінгова сесія 2. «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»

Вступ до тренінгової сесії:

- Мета, завдання, організація тренінгової роботи;
- Актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередній тренінговій сесії): «Що я виніс для себе із попередньої зустрічі?»;

- Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання: «Тренінгова підготовка як важлива складова психологічної підготовки освітнього персоналу до профілактики та подолання соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації».

Інформаційно-сисловий компонент тренінгу: «Які бувають види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»:

- «Мозковий штурм» (групова та міжгрупова форми): «Аналіз видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

(Учасники тренінгу, дотримуючись основних правил «мозкового штурму», на першому етапі називають основні види соціальної напруженості, а на другому етапі, в процесі міжгрупового обговорення, аналізують їх та виділяють основні групи даного виду соціальної напруженості»).

Діагностичний компонент: «Діагностика основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»:

- Психологічний практикум: «Аналіз основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

(Для проведення психологічного практикуму використовується опитувальник «Індекс соціальної напруженості в організаціях» (Р.Л. Кана, Д.М. Вольфа [25], модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко [7]). Опитувальник дає можливість визначити дев'ять видів соціальної напруженості: 1) напруженість щодо організації роботи персоналу (обсяг роботи, робочі зобов'язання, повноваження на роботі, навантаження на роботі, якість роботи); 2) напруженість щодо професійної кваліфікації, атестації та кар'єри персоналу; 3) напруженість щодо введення змін в організації та здійснення організаційних реформ; 4) напруженість персоналу у взаємодії з керівниками (взаємодія по «вертикалі»); 5) напруженість персоналу у взаємодії з колегами та іншими людьми в процесі роботи (взаємодія по «горизонталі»); 6) напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та професійного здоров'я персоналу; 7) напруженість щодо можливості гармонійного поєднання персоналом роботи і інших сфер життя; 8) напруженість щодо соціально-економічних умов роботи,

пов'язаних із суспільством в цілому; 9) напруженість у результаті воєнного конфлікту в Україні).

Учасники тренінгу індивідуально заповнюють опитувальник, потім спільно з тренером обробляють отримані дані за «ключем», після цього аналізують, ступінь вираженості різних видів соціальної напруженості в їхніх організаціях. при цьому враховується, що види соціальної напруженості, які стосуються 1–7 груп, є загальними (можуть стосуватися всіх сучасних організацій), а види соціальної напруженості, які утворюють 8 та 9 групи, є специфічними (стосуються українських організацій). Далі відбувається обговорення отриманих результатів в парах, робляться відповідні висновки.

Корекційно-розвивальний компонент: «Які організаційно-психологічні умови можна використовувати в освітніх організаціях для попередження та подолання різних видів соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організацій?»:

Ділова гра: «Як краще долати соціальну напруженість в організації на рівні взаємодії персоналу та організацій?».

(Учасники гри обирають 3–4 найбільш значущі для учасників тренінгу ситуації соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та послідовно «програють» їх. Наприклад, це можуть бути такі ситуації, як «незгода одного із педагогічних працівників із результатами атестації», «введення нових вимог до науково-методичної роботи педагогічних працівників у контексті реалізації «Концепції Нової української школи», «несвоєчасна підготовка учасниками творчої групи навчально-методичної програми», «конфлікт між класним керівником та групою батьків», «постійне спізнення педагогічного працівника на уроки» та ін. Також підбираються потрібні для «програвання» ситуацій соціального напруження ролі (наприклад, «педагогічні працівник», «директор школи» або «заступник директора школи», «батьки», «члени науково-педагогічної ради школи» та ін.). Кожна робоча група окремо аналізує кожну із обраних ситуацій, а потім «програє» перед «арбітрами». До групи «арбітрів» входять зацікавлені в цій ролі учасники тренінгу, або ж вонизначаються керівником тренінгової програми. Завдання «арбітрів» полягає в тому, щоб за допомогою спеціально розроблених ними критеріїв оцінити активність кожної із 3–4 робочих груп щодо вирішення ситуації соціальної напруженості, виділивши при цьому позитивні аспекти (досягнення) та негативні аспекти (обмеження) активності групи щодо розв'язання ситуації, а також аргументувати найбільш адекватні варіанти розв'язання ситуації. У результаті послідовного програвання та аналізу 3–4 ситуацій соціальної напруженості учасники тренінгу визначають організаційно-психологічні умови профілактики та подолання ситуацій соціальної напруженості: повага до учасників ситуації; врахування інтересів всіх учасників ситуації; врахування потреб освітньої організації та освітнього персоналу; спільний пошук різних альтернатив вирішення ситуації; вибір найбільш адекватного способу вирішення ситуації; та ін.).

Завершення тренінгової сесії:

- Підведення підсумків тренінгової роботи;
- Визначення творчого домашнього завдання.

Творче домашнє завдання: «Мій досвід подолання ситуацій соціального напруження в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організацій».

Завдання: «Наведіть приклади власного позитивного та негативного вирішення ситуацій соціального напруження, які стосуються взаємодії з колегами та керівником. Зробіть висновки про організаційно-психологічні умови, які були реалізовані Вами та іншими учасниками ситуації».

Тренінгова сесія 3. «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»

Вступ до тренінгової сесії:

- Мета, завдання, організація тренінгової роботи;

-*Актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередній тренінговій сесії): «Що я виніс для себе із попередньої зустрічі?»;

-*Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання*: «Мій досвід подолання ситуацій соціального напруження в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

Інформаційно-сисловий компонент: «Що являє собою соціальна напруженість в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?»;

-*Метод незавершених речень* (індивідуальна робота): «Психологічні вияви соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні проявляються в ...» (Відповідно до існуючих в літературі підходів [25], які «зовнішньо» активізують активність аудиторії, кожний із учасників тренінгу пише на окремих аркушах, яких має бути стільки, скільки літер у назві його школи (міста), психологічні вияви соціальної напруженості на індивідуально-особистісному рівні. Наприклад, це можуть бути такі «вияви»: «дискомфорт»; «байдужість»; «апатія»; «невизначеність»; «страх від невизначеності»; «невдоволеність»; «безнадійність»; «роздратованість»; «нервозність»; «гнів»; «агресивність, конфліктність»; «низька мотивація до роботи»; «підозрілість»; «відсутність духу колективізму»; «перекладання обов'язків на інших»; «прояв егоцентризму»; «поганий сон»; «втомленість»; «зниження ефективності»; «терпіння»; «активність»; «відповідальність»; «організованість»; «пунктуальність»; «адаптація»; «цілеспрямованість» та ін.);

-*Робота в малих групах* (з наступним міжгруповим обговоренням): «Якою буває соціальна напруженість в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?».

(Робота виконується в 3–4 робочих групах, залежно від кількості учасників. Завдання кожної групи полягає в тому, щоб проаналізувати та систематизувати індивідуальні відповіді учасників, які увійшли до конкретної групи, що стосуються психологічних виявів соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні. Наприклад, це можуть бути такі групи психологічних «виявів» соціальної напруженості на індивідуально-особистісному рівні: а) «емоційні» та «комунікативні», б) «поведінкові»; «емоційно-вольові» та «фізичні»; в) «емоції», «взаємодія», «діяльність»; г) «негативні», «позитивні» тощо). Виконані завдання можуть бути представлені на окремих великих аркушах (у вигляді текстів, схем, рисунків тощо).

Завдання тренера полягає в тому, щоб організувати активне обговорення результатів спільної роботи кожної групи та акцентувати увагу на тому, що кожна група вносить нового у розкриття змісту даного виду соціальної напруженості в освітніх організаціях. Суттєвим при цьому є підкреслення не лише негативної, а й позитивної ролі соціальної напруженості в освітніх організаціях. І якщо навіть не всі робочі групи виділили цей аспект соціальної напруженості, тренер повинен організувати активну дискусію щодо сутності цього питання і в результаті спільної роботи з групою визначити значущість двохвекторного (негативного та позитивного) аналізу цього феномену;

-*Міні-лекція*: «Сутність та основи вияви соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні».

(Для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела, які стосуються негативних психічних станів особистості [4; 16; 22; 23] та власні розробки автора [5; 12]).

Діагностичний компонент: «Діагностика негативних виявів соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»;

-*Психологічний практикум*: «Аналіз негативних виявів соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні».

(Проведення психологічного практикуму здійснюється за допомогою «Методики самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком) [3], яка дає можливість діагностувати особливості соціальної напруженості на рівні персоналу, тобто вплив соціальної напруженості на такі негативні психічні стани персоналу організацій, як: тривожність,

фрустрованість, агресивність та ригідність. Після індивідуального заповнення та обрахунку індивідуальних показників тренер за допомогою двох асистентів може обрахувати загальний показників вираженості негативних психічних станів, що досліджуються за даною методикою, по тренінговій групі в цілому (вирахувати середнє арифметичне по групі), а потім з учасниками тренінгу обговорити отримані результати та зробити певні висновки).

Корекційно-розвивальний компонент: «Як можна сприяти профілактиці та подоланню соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?»:

Робота в парах: Аналітичне завдання: «Як можна попереджувати та долати негативні психічні стани (тривожність, фрустрованість, агресивність, ригідність та ін.)?».

(Кожна пара «обирає» собі для аналізу один із названих (або інші негативні психічні стани) та аналізує шляхи їхнього подолання, потім презентує їх іншим учасникам. Для виконання завдання можна використати наявні літературні джерела [4; 16; 22; 23] та звернутись до досвіду роботи у власній освітній організації).

Завершення тренінгової сесії:

- Підведення підсумків тренінгової роботи;
- Визначення творчого домашнього завдання.

Творче домашнє завдання: «Подолання негативних психічних станів освітнього персоналу».

Завдання: «Використавши інтернет-ресурси, розробіть пам'ятку «Шляхи подолання негативних психічних станів в освітнього персоналу». Ознайомте з нею членів свого педагогічного колективу».

Загальна заключна частина тренінгової програми

Загальна заключна частина тренінгової програми включає такі складові:

- *рефлексивний аналіз:* «Мої думки про тренінгову програму»: «Чи задовольнив тренінг Ваші очікування?»; «Які питання тренінгової програми Вам сподобались найбільше?»; «Які інтерактивні техніки Ви б хотіли використовувати у своїй роботі?»; «Що у тренінгу Вам не сподобалось?»; «Ваші поради тренеру...».

(Для розробки заключної частини тренінгової програми можуть враховуватися попередні розробки автора [21]).

Висновки:

1. Одним із важливих напрямків психологічної підготовки освітнього персоналу сьогодні є психологічна підготовка до роботи в умовах соціальної напруженості, яка може здійснюватися, зокрема, за допомогою розробленої автором *психологічної технології підготовки освітнього персоналу до роботи в умовах соціальної напруженості*.

2. Однією з тренінгових програм, які входять до складу психологічної технології, є тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні», до складу якої входять три тренінгові сесії («Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення»; «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»; «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»), які входять до структури тренінгової програми.

3. Кожна тренінгова сесія, яка входить до складу психологічної технології, включає *три основні компоненти*: а) інформаційно-смісловий (розкриття сутності певного феномену, його структури, функцій та ін.); б) діагностичний (дослідження рівня вираженості даного феномену та чинників, які впливають на його розвиток); в) корекційно-розвивальний (визначення умов та шляхів зміни, вдосконалення даного феномену).

4. Для розкриття змісту тренінгової програми та залучення учасників тренінгу до активної взаємодії використовуються спеціальні інтерактивні техніки: а) *організаційно-спрямовуючі* (спільне визначення правил групової роботи; вивчення очікувань; «криголами»;

створення малих груп за певними критеріями та ін.); б) *змістовно-сміслові* (метод незавершених речень, робота в малих групах, міжгрупове обговорення, «мозковий штурм», міні-лекції, психологічні практикуми, ділові ігри, аналітичні завдання, домашні творчі завдання та ін.).

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень з означеної проблем полягають у розробці критеріїв та методик для вивчення ефективності тренінгової програми «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні».

Список використаних джерел

1. Андрющенко А.І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А.І. Андрющенко, І.А. Євдокимова // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : зб. наукових праць. – Х. : ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2008. – С. 201–206.
2. Вакуленко С.М. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудових відносин / С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко // *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. – 2009. – №844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 176–183.
3. Елисеєв О.П. Практикум по психології личности / О.П. Елисеєв. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
4. Єременко Т.Б. Особливості зображення агресивних патернів підлітками з психосоматичними розладами [Електронний ресурс] / Т.Б. Єременко // *Технології розвитку інтелекту*. – 2014. – Том 1. – № 7. – Режим доступу : <http://psytir.org.ua>.
5. Карамушка Л.М. Зв'язок негативних психічних станів персоналу з типом та силою організаційної культури освітніх організацій / Л.М. Карамушка, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер, В.І. Лагодзінська, О.С. Ковальчук, В.М. Івкін // *Організаційна психологія. Економічна психологія*. – 2017. – № 4 (11). – С. 43–53.
6. Карамушка Л.М. Класифікація видів соціальної напруженості в освітніх організаціях / Л.М. Карамушка // *Організаційна психологія. Економічна психологія* / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2018. – № 1 (12). – С. 44–56.
7. Карамушка Л.М. Методики для дослідження складових, видів, чинників та умов соціальної напруженості в організації / Л.М. Карамушка // *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України – 2017. – Том I : *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. – Вип. 46. – С. 10–17.
8. Карамушка Л.М. Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь, О.І. Бондарчук, Г.Л. Федосова, О.С. Ковальчук, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко, В.М. Івкін. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 192 с.
9. Карамушка Л.М. Психологія управління конфліктами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба. – К. : Наук. світ, 2009. – 268 с.
10. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: види, наслідки, умови попередження та подолання / Л.М. Карамушка // *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. – 2017. – V. 21. – № 22 (4). – Р. 79–84.
11. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка, // *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 3–117.
12. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // *Організаційна психологія. Економічна психологія*. – № 2–3 (5–6). – 2016. – С. 80–89.
13. Креденцер О.В. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: вплив на рівень задоволеності працею / О.В. Креденцер // *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2017. – № 2 (12) – С. 91–97.
14. Мусаелян О.М. Сміслові орієнтації та особливості їхнього впливу на схильність до аутоагресивної поведінки студентської молоді / О.М. Мусаелян // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»* – Т. 2 – Вип. 3. – Херсон : ВД «Гельветика», 2016. – С. 68–75.
15. Перепелиця А.В. Негативні переживання в процесі навчально-практичної діяльності та їхній вплив на професійне самовизначення у студентів медичних коледжів / А.В. Перепелиця // *Вісник Одеського національного університету. Психологія*. – Одеса, 2013. – Т. 18. – Вип. 4 (30). – С. 251–259.

16. Прахова С.А. Роль індивідуально-типологічних та соціально-психологічних чинників у детермінації фрустраційних станів учнів різних вікових груп / С.А. Прахова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка ; Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 32. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – С. 454–464.
17. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
18. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – [2-е вид., перероб. та доповн.]. – К. : Міленіум, 2006. – 368 с.
19. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.
20. Терещенко К.В. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 1 (8). – С. 65–75.
21. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
22. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є.В. Тополов. – К. : ВД «Слово», 2011. – С. 157–158.
23. Хоменко З.І. Вплив учителя на емоційний стан учнів / Зінаїда Хоменко. – К. : Редакції загальнопед. газет, 2012. – 128 с.
24. Шапиро Д. Конфликт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов ; пер. с англ. / Д. Шапиро. – Кишинэу : ARC, 1997. – 320 с.
25. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andriushchenko A.I. Sotsialna napruzhenist na pidpriemstvakh: teoretyko-metodychnyi aspekt analizu / A.I. Andriushchenko, I.A. Yevdokymova // Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva : zb. naukovykh prats. – Kh. : KhNU im. V.N. Karazina, 2008. – S. 201–206.
2. Vakulenko S.M. Sotsialna napruzhenist na pidpriemstvakh: rezultaty aprobaty typovoi metodyky ekspertyzy stanu sotsialno-trudovykh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Cherniavska, T.V. Yakovenko // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V.N. Karazina. – 2009. – №844. – Sotsiolohichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody. – Vyp. 23. – S. 176–183.
3. Eliseev O.P. Praktikum po psihologii lichnosti / O.P. Eliseev. – [2-e izd., ispr. i pererab.]. – SPb. : Piter, 2006. – S. 219–222.
4. Ieremenko T.B. Osoblyvosti zobrazhennia ahresyvykh paterniv pidlitkamy z psykhosomatychnymy rozladamy [Elektronnyi resurs] / T.B. Yeremenko // Tekhnolohii rozvytku intelektu. – 2014. – Tom 1. – № 7. – Rezhym dostupu : <http://psytir.org.ua>.
5. Karamushka L.M. Zviazok nehatyvykh psykhychnykh staniv personalu z typtom ta syloiu orhanizatsiinoi kultury osvitykh orhanizatsii / L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko, O.V. Kredentser, V.I. Lahodzinska, O.S. Kovalchuk, V.M. Ivkin // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2017. – № 4 (11). – S. 43–53.
6. Karamushka L.M. Klasyfikatsiia vydiv sotsialnoi napruzhenosti v osvitykh orhanizatsiiakh / L.M. Karamushka // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2018. – № 1 (12). – S. 44–56.
7. Karamushka L.M. Metodyky dlia doslidzhennia skladovykh, vydiv, chynnykiv ta umov sotsialnoi napruzhenosti v orhanizatsii / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 46. – S. 10–17.
8. Karamushka L.M. Psykholohiia diialnosti orhanizatsii v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin : monohrafiia / L.M. Karamushka, O.A. Fil, O.I. Bondarchuk, H.L. Fedosova, O.S. Kovalchuk, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko, V.M. Ivkin. – K. : Pedahohichna dumka, 2008. – 192 s.
9. Karamushka L.M. Psykholohiia upravlinnia konfliktamy v orhanizatsii : monohrafiia / L.M. Karamushka, T.M. Dziuba. – K. : Nauk. svit, 2009. – 268 s.
10. Karamushka L.M. Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: vydy, naslidky, umovy poperedzhennia ta podolannia / L.M. Karamushka // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – 2017. – V. 21. – № 22 (4). – P. 79–84.
11. Karamushka L.M. Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: sutnist, pidkhody do vyvchennia, osnovni vydy / L.M. Karamushka, // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – T. 1. – Vyp. 45. – S. 3–117.

12. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvithnoho personalu: zviazok iz typamy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – № 2–3 (5–6). – 2016. – S. 80–89.
13. Kredentser O.V. Pidpriemnytska aktyvnist personalu osvithnikh orhanizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti: vplyv na riven zadovolnosti pratseiu / O.V. Kredentser // Problemy suchasnoi psykholohii : zb. nauk. prats Derzhavnoho vyshchoho navchalnoho zakladu «Zaporizkyi natsionalnyi universytet» ta Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenko, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhia : ZNU, 2017. – № 2 (12) – S. 91–97.
14. Musaelian O.M. Smyslozhyttievi oriantatsii ta osoblyvosti yikhnoho vplyvu na skhylnist do autoahresyvnoi povedinky studentskoi molodi / O.M. Musaelian // Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii «Psykholohichni nauky» – T. 2 – Vyp. 3. – Kherson : VD «Helvetyka», 2016. – S. 68–75.
15. Perepelytsia A.V. Nehatyvni perezhyvannia v protsesi navchalno-praktychnoi diialnosti ta yikhnyi vplyv na profesiine samovyznachennia u studentiv medychnykh koledzhiv / A.V. Perepelytsia // Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Psykholohiia. – Odesa, 2013. – T. 18. – Vyp. 4 (30). – S. 251–259.
16. Prakhova S.A. Rol indyvidualno-typolohichnykh ta sotsialno-psykholohichnykh chynnykiv u determinatsii frustratsiinykh staniv uchniv riznykh vikovykh hrup / S.A. Prakhova // Problemy suchasnoi psykholohii : zb. nauk. pr. Kamianets-Podilskoho nats. un-tu imeni Ivana Ohienka ; In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.A. Onufriievoi. – Vyp. 32. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – S. 454–464.
17. Psykholohichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku : monohrafiia / za nauk. red. L.M. Karamushky. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
18. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvithnikh orhanizatsii: genderni aspekty : [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplom. osvity] / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaichukovoi. – [2-e vyd., pererob. ta dopovn.]. – K. : Milenium, 2006. – 368 s.
19. Sliusarevskyi M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Sliusarevskyi // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
20. Tereshchenko K.V. Zmist ta struktura treninhu rozvytku tolerantnosti personalu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K.V. Tereshchenko // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2017. – № 1 (8). – S. 65–75.
21. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : Firma «INKOS», 2005. – 366 s.
22. Topolov Ye.V. Profesiina ahresyvnist osobystosti : monohrafiia / Ye.V. Topolov. – K. : VD «Slovo», 2011. – S. 157–158.
23. Khomenko Z.I. Vplyv uchyтеля na emotsiinyi stan uchniv / Zinaida Khomenko. – K. : Redaktsii zahalnopod. hazet, 2012. – 128 s.
24. Shapiro D. Konflikt i obshhenie: Putevoditel' po labirintu regulirovaniia konfliktov ; per. s angl. / D. Shapiro. – Kishinjeu : ARC, 1997. – 320 s.
25. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.

Karamushka, L.M. Training program Psychology of Organization-Level Social Tension in Educational Organizations: objectives, main thematic sessions and interactive techniques. The author presents her training program "Psychology of organization-level social tension in educational organizations" based on her scientific developments and practical experience and discusses its aim, objectives and structure. The author describes three training sessions ("Social Tension as an Interdisciplinary Phenomenon and Its Manifestations in Organizations", "Social Tension in Educational Organizations and Its Manifestations at the Meso and Micro Levels" and "Basic Types of Organization-Level Social Tension in Educational Organizations"), which make up the training and consistently reveal its subject. Each training session includes three main components (informational, assessment and developing), which use different interactive techniques including small groups, intergroup discussions, workshops, business games and projects, etc.

It is noted that the training program is a part of the teaching staff's work under social tension training technology aimed at developing their understanding of various types of social tension in educational organizations and its factors as well as organizational and psychological conditions for its prevention and overcoming.

Key words: educational organizations; social tension; types of social tension in educational organizations; organization level social tension; training program; training program structure; training sessions; interactive techniques.

Відомості про автора

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Отримано 18 червня 2018 р.
Рецензовано 25 червня 2018 р.
Прийнято 26 червня 2018 р.

УДК 159.23:159.94

Карамушка Л.М., Ковровський Ю.Г.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПЕРСОНАЛУ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДСНС УКРАЇНИ

Карамушка Л.М., Ковровський Ю.Г. Взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України. У статті проаналізовано вплив чинників професійного вигорання, що пов'язані насамперед з організацією та особливостями професійної діяльності. Наведено структуру організаційно-професійних характеристик рятувальників, яка передбачає наступні блоки: освітньо-посадові, стажеві, військово-бойові, медико-фізіологічні та стимулюючі. Досліджено зв'язок між рівнем професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України, зокрема, розкрито особливості зв'язку між рівнем сформованості кожної із фаз професійного вигорання (напруження, резистенція та виснаження) і організаційно-професійними характеристиками рятувальників.

Ключові слова: Оперативно-рятувальна служба цивільного захисту; рятувальник; професійне вигорання, фази професійного вигорання, організаційно-професійні характеристики персоналу.

Карамушка Л.Н., Ковровский Ю.Г. Взаимосвязь между уровнем профессионального выгорания и организационно-профессиональными характеристиками персонала Оперативно-спасательной службы гражданской защиты ГСЧС Украины. В статье проанализировано влияние факторов профессионального выгорания, которые связаны с организацией и особенностями профессиональной деятельности. Приведена структура организационно-профессиональных характеристик спасателей, которая предусматривает следующие блоки: образовательно-должностные, стажевые, военно-боевые, медико-физиологические и стимулирующие. Исследована связь между уровнем профессионального выгорания и организационно-профессиональными характеристиками персонала Оперативно-спасательной службы гражданской защиты ГСЧС Украины, в частности, раскрыты особенности связи между уровнем сформированности каждой из фаз профессионального выгорания (напряжение, резистенция и истощение) и организационно-профессиональными характеристиками спасателей.

Ключевые слова: Оперативно-спасательная служба гражданской защиты, спасатель профессиональное выгорание, фазы профессионального выгорания, , организационно-профессиональные характеристики персонала.

Постановка проблеми. В умовах інтенсифікації діяльності людини, що супроводжується різноманітними техногенними аваріями та їхніми катастрофічними наслідками для навколишнього середовища, особливого значення набуває професія рятувальника. Необхідність протидіяти впливу небезпечних чинників зовнішнього середовища техногенного, природного та воєнного характеру, значне психофізіологічне напруження, емоційно насичене спілкування з постраждалими, персональна відповідальність за життя людей можуть призводити до виникнення негативних психічних станів серед представників рятувальних професій, внаслідок чого може виникати професійне вигорання працівників аварійно-рятувальних служб.

Слід зазначити, що оскільки ефективні дії персоналу рятувальної служби в надзвичайних ситуаціях здебільшого обумовлюються організаційно-професійними характеристиками, особливий науковий інтерес викликає дослідження саме характеристик рятувальників, пов'язаних з професійною діяльністю, що впливають на рівень їхнього професійного вигорання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури вказує на те, що проблема професійного вигорання має певне відображення в роботах вітчизняних дослідників, які присвячені загальній характеристиці цього явища серед працівників освітніх організацій (С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова [7]), медичних працівників (Л.М. Юр'єва [8]), працівників державної податкової служби (Т.В. Грубі [2]), працівників військової сфери (О.В. Петренко [5]), пожежних (А.С. Куфлієвський [4]) та ін. Нами вже було проаналізовано рівень професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України, а також його зв'язок з соціально-демографічними та особистісними чинниками [3].

Разом із тим, проблема зв'язку вираженості професійного вигорання з організаційно-професійними характеристиками персоналу рятувальних підрозділів ДСНС України не знайшла достатньо відображення в літературі.

Мета дослідження: проаналізувати зв'язок між рівнем професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження рівня вираженості професійного вигорання рятувальників застосовувалась «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка, яка передбачає діагностику проявів синдрому за трьома стадіями (напруження, резистенція, виснаження) [1].

Для вивчення організаційно-професійних характеристик персоналу використовувалась авторська «анкета-паспортичка» та аналіз документів.

Серед організаційно-професійних характеристик персоналу було виділено такі підгрупи характеристик: а) *освітньо-посадові* (категорія особового складу; спеціалізація; посада за офіційним (формальним) статусом в організації; рівень освіти); б) *стажеві* (стаж на службі; стаж на посаді); в) *військово-бойові* (проходження військової служби; наявність статусу учасника бойових дій); г) *медико-фізіологічні* (загальний стан здоров'я; наявність шкідливих звичок); д) *стимулюючі* (наявність заохочень; наявність стягнень). Дослідження проводилось серед персоналу 1-го Спеціального регіонального центру швидкого реагування Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України. Дослідженням було охоплено понад 296 рятувальників різних спеціалізацій за напрямками діяльності.

Проаналізуємо послідовно зв'язок між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України та виділеними групами організаційно-професійних характеристик персоналу (табл. 1).

Дані стосовно зв'язку між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України та *освітньо-посадовими чинниками* наведено в табл. 1. У процесі дослідження було виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання у рятувальників та такими освітньо-посадовими чинниками, як «категорія особового складу», «рівень освіти», «посада за офіційним статусом в організації».

Таблиця 1

**Зв'язок між рівнем сформованості фаз професійного вигорання
та організаційно-професійними характеристиками персоналу
Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України (r_s)**

№ з/п	Організаційно-професійні чинники	Фази професійного вигорання		
		Напруження	Резистенція	Виснаження
	Освітньо-посадові			
1	Категорія особового складу	<u>-0,173**</u>	<u>-0,146*</u>	<u>-0,225**</u>
2	Спеціалізація	0,006	0,026	0,052
3	Посада за офіційним статусом в організації	-0,116	-0,068	<u>-0,159**</u>
4	Рівень освіти	<u>0,293**</u>	<u>0,283**</u>	<u>0,290**</u>
	Стажові:			
5	Стаж на службі	0,092	0,107	0,060
6	Стаж на посаді	<u>0,243**</u>	<u>0,173**</u>	<u>0,125*</u>
	Військово-бойові:			
7	Проходження військової служби	<u>0,351**</u>	<u>0,346**</u>	<u>0,375**</u>
8	Наявність статусу учасника бойових дій	<u>0,251**</u>	<u>0,150*</u>	<u>0,187**</u>
	Медико-фізіологічні:			
9	Загальний стан здоров'я	<u>-0,183**</u>	<u>-0,286**</u>	<u>-0,253**</u>
10	Наявність шкідливих звичок	-0,009	-0,029	<u>-0,176**</u>
	Стимулюючі:			
11	Наявність заохочень	0,051	-0,062	0,113
12	Наявність стягнень	<u>-0,261**</u>	<u>-0,155**</u>	<u>-0,306**</u>

* $p < 0,01$; ** $p < 0,05$

Щодо категорії *особового складу* виявлено, що особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту більше схильні до професійного вигорання, ніж працівники за вільним наймом, причому, це проявляється на всіх фазах вигорання: «напруження» ($r_s = -0,173$, $p < 0,01$), «резистенції» ($r_s = -0,146$, $p < 0,05$), «виснаження» ($r_s = -0,225$, $p < 0,01$). Очевидно, більшу вираженість професійного вигорання в осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту можна пояснити специфікою їхньої професійної діяльності. Мова йде про те, що завдання за призначенням (гасіння пожеж, аварійно-рятувальні та пошукові роботи) виконуються лише особами, які перебувають на спеціальній державній службі цивільного захисту, тоді як працівники за вільним наймом виконують функції адміністративно-документального, господарського та інших видів забезпечення функціональних підрозділів, що не пов'язано з ризиком для життя і здоров'я. Варто також згадати, що в межах воєнізованих формувань системи ДСНС України існують підвищені професійні вимоги до службовців і їхньої професійної діяльності (ризик при виконанні завдань, ненормований робочий день, добові чергування, високий рівень персональної відповідальності, жорсткий регламент трудової діяльності, інші обмеження, визначені відомчими нормативно-правовими актами). Окрім того, на відміну від працівників за вільним наймом, рядовий і начальницький склад цивільного захисту обмежений у виборі напрямку кар'єри, місця служби або конкретної посади, а також не має права звільнитися зі служби за власним бажанням відповідно до чинного законодавства.

Тому можна говорити про те, що особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту потребують особливої уваги в плані профілактики професійного вигорання.

Вплив такої характеристики, як *рівень освіти* персоналу, проявляється в тому, що в міру підвищення рівня освіти рівень професійного вигорання зростає, причому, це знову проявляється на всіх фазах професійного вигорання: «напруження» ($r_s=0,293$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=0,283$, $p<0,01$), «виснаження» ($r_s=0,290$, $p<0,01$). Можливо, це можна пояснити тим, що в міру підвищення рівня освіти зростає рівень відповідальності, професійних обов'язків, і, водночас, рівень домагань персоналу, що і обумовлює підвищення професійного вигорання.

Виявлено, що посада за *офіційним статусом в організації* має статистично значущий зворотний зв'язок з такою фазою професійного вигорання, як «виснаження» ($r_s=-0,159$, $p<0,01$). Тобто ризик професійного вигорання персоналу збільшується з підвищенням офіційного статусу в організації: начальники (заступники начальників) відділів вигорають частіше за підлеглий особовий склад та працівників за вільним наймом. Причиною такої тенденції може бути, на наш погляд, вищий рівень відповідальності та значно ширше коло функцій у керівників, ніж у підлеглого особового складу та працівників за вільним наймом.

Не виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС і таким організаційно-посадовим чинником, як *«спеціалізація»* (табл. 1).

Отже, можна в цілому підсумувати, що такі освітньо-посадові чинники, як «категорія особового складу» та «рівень освіти», є достатньо вираженими чинниками професійного вигорання, дещо менший вплив має такий чинник, як «посада за офіційним статусом в організації». Тому можна говорити про те, що особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівники з вищою освітою та керівники потребують особливої уваги з боку керівництва та психологічної служби в плані профілактики професійного вигорання.

Далі проаналізуємо зв'язок між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України та *стажевими чинниками* (табл. 1).

У процесі дослідження виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС та таким стажевим чинником, як *«стаж на посаді»*. Це проявляється в тому, що підвищення професійного вигорання спостерігається зі збільшенням стажу роботи на посаді, причому це стосується всіх фаз вигорання: «напруження» ($r_s=0,243$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=0,173$, $p<0,01$), «виснаження» ($r_s=0,125$, $p<0,05$). Це, скоріше за все, можна пояснити тим, що виконання тривалий час одних і тих самих функцій призводить до негативних наслідків в емоційній сфері, працівник ніби «вичерпує себе».

Не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем професійного вигорання в персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС і таким стажевим чинником, як «стаж на службі».

У цілому, можна стверджувати, що такий стажевий чинник, як *«стаж роботи на посаді»*, є достатньо вираженим чинником професійного вигорання. І в цьому контексті слід враховувати той факт, що працівники із більшим стажем роботи потребують особливої уваги з боку керівництва та психологічної служби в плані профілактики професійного вигорання.

Далі звернемося до даних, які стосуються *військово-бойових чинників*.

Як видно із отриманих даних, існує статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання в персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України та таким чинником, як *«проходження військової служби»*. Мова йде про те, ще, що в рятувальників, які не проходили службу в Збройних Силах України, рівень професійного вигорання вищий, ніж у рятувальників, які проходили службу в Збройних Силах України. При цьому суттєвим є те, що така закономірність спостерігається за всіма фазами: «напруження» ($r_s=0,351$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=0,346$, $p<0,01$), «виснаження» ($r_s=0,375$, $p<0,01$).

Аналогічна ситуація спостерігається і щодо такого показника, як *«наявність статусу учасника бойових дій»* (табл. 1). Виявлено, що в рятувальників, які не мають досвіду бойових

дій, рівень професійного вигорання вищий, ніж у рятувальників, які мають досвід бойових дій. І знову ж таки, це стосується всіх фаз вигорання: «напруження» ($r_s=0,251$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=0,150$, $p<0,05$), «виснаження» ($r_s=0,187$, $p<0,01$).

На наш погляд, виявлені закономірності можна пояснити тим, що стійкість до професійного вигорання осіб, що мають строкову військову підготовку та бойовий досвід, зумовлена, насамперед, вищим рівнем адаптації даної категорії службовців до труднощів і обмежень служби цивільного захисту. Окрім того, особовий склад, що раніше брав участь у виконанні бойових завдань, володіє вищим рівнем психологічної готовності до виконання дій за призначенням. Отже, скоріше за все, можна говорити про те, що у процесі відбору рятувальників пріоритет потрібно віддати особам, які мають військову підготовку та бойовий досвід (якщо, звичайно, є така можливість).

Тепер проаналізуємо вплив *медико-фізіологічних чинників*.

Як видно із наведених у табл. 1 даних, встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання у персоналі Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України та таким чинником, як «загальний стан здоров'я». Мова йде про те, що в рятувальників, які мають незадовільний стан здоров'я (хронічні захворювання, підвищену хворобливість або пережили важкі травми), рівень професійного вигорання вищий, ніж у рятувальників, які мають задовільний стан здоров'я. І така закономірність стосується всіх фаз професійного вигорання: «напруження» ($r_s=-0,183$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=-0,286$, $p<0,01$), «виснаження» ($r_s=-0,253$, $p<0,01$). Отже, при відборі рятувальників суттєвим є врахування стану здоров'я: перевага має надаватися особам із задовільним станом здоров'я, що є суттєвим як для ефективного виконання професійних завдань, так і для самої особистості, у даному контексті, профілактики виникнення у неї професійного вигорання.

Окрім того, констатовано статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання в персоналі Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України та таким чинником, як *«наявність шкідливих звичок»* (куріння, вживання алкоголю, азартні ігри) (табл. 1). Такий зв'язок існує стосовно фази «виснаження» ($r_s=-0,176$, $p<0,01$). Виявлений зв'язок є достатньо несподіваним: він свідчить про те, що рівень професійного вигорання на фазі «виснаження» є вищим у тих осіб, які не мають шкідливих звичок. Можливо, це можна пояснити тим, що до цієї фази професійного вигорання, яка характеризується, зокрема, розвитком психосоматичних порушень, рятувальники, які мають шкідливі звички, уже «звикли». Тому наявність шкідливих звичок, як це не парадоксально, може виступати певним, хоча і достатньо своєрідним, чинником профілактики професійного вигорання.

І, насамкінець, проаналізуємо останню підгрупу чинників, які названо *«стимулюючими»*.

Як свідчать отримані дані, встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання в персоналі Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України та таким чинником, як *«наявність стягнень»* (табл. 1). Це проявляється в тому, що в рятувальників, які не мають стягнень, рівень професійного вигорання нижчий, ніж у рятувальників, які мають стягнення. І це стосується всіх фаз професійного вигорання: «напруження» ($r_s=-0,261$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=-0,155$, $p<0,01$), «виснаження» ($r_s=-0,306$, $p<0,01$). Це можна пояснити, на наш погляд, тим, що наявність стягнень у працівника суттєво впливає на ризик вигорання, оскільки, відповідно до Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту, дисциплінарні стягнення супроводжуються штрафними санкціями у вигляді позбавлення премій і надбавок, що негативно впливає на і без того низький рівень соціально-економічного та грошового забезпечення рятувальників. Окрім того, особа рядового і начальницького складу цивільного захисту, що має незняті стягнення, не може претендувати на присвоєння чергового спеціального звання або призначення на вищу посаду. Отже, можна говорити про те, що попередження стягнень у рятувальників може виступати важливим чинником профілактики в них професійного вигорання.

Разом із тим, у дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС і таким організаційно-посадовим чинником, як «наявність заохочень» (табл. 1).

Висновки. На підставі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Такі організаційно-професійні чинники, як: «освітньо-посадові» («категорія особового складу, рівень освіти»); «стажеві» (стаж на посаді); «військово-бойові» (проходження військової служби, наявність статусу учасника бойових дій); «медико-фізіологічні» (загальний стан здоров'я); «стимулюючі» (наявність стягнень) *впливають на сформованість усіх трьох фаз професійного вигорання* («напруження», «резистенція», «виснаження») персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України, тобто, вони діють «комплексно»

2. Такі чинники, як «освітньо-посадові» (посада за офіційним статусом в організації); «медико-фізіологічні» (наявність шкідливих звичок) впливають на сформованість окремих фаз професійного вигорання, тобто вони діють «фрагментарно».

3. Окремі організаційно-професійні чинники («спеціалізація», «стаж на службі», «наявність заохочень») *не впливають* на вияви професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України.

4. У процесі аналізу статистично значущих зв'язків, які стосуються впливу організаційно-професійних чинників, встановлено, що професійне вигорання найбільше залежить від: а) категорії особового складу (атестовані працівники на службі цивільного захисту частіше «вигорають» за вільно найманих працівників); б) освіти (з вищим рівнем освіти підвищується вірогідність виникнення професійного вигорання); в) стажу на посаді (зі збільшенням стажу на посаді підвищується рівень професійного вигорання); г) проходження строкової служби в Збройних Силах України (працівники, що мають військову вислугу, «вигорають» менше); д) наявності статусу учасника бойових дій (при наявності досвіду бойових дій рівень вигорання зменшується), е) наявність стягнень (працівники з незнятими дисциплінарними стягненнями «вигорають» частіше); ж) стану здоров'я (з погіршенням загального стану здоров'я зростає ризик професійного вигорання) та ін.

Перспективи подальших досліджень. У подальшому планується здійснити аналіз взаємозв'язку організаційно-професійних характеристик персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України з симптомами, які стосуються кожної із фаз професійного вигорання.

Список використаних джерел

1. Бойко В.В. Энергия эмоций / В.В. Бойко. – [2-е изд., доп. і перераб.]. – СПб. : Питер, 2004. – 474 с.
2. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец.10.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Т.В. Грубі. – К., 2012. – 24 с.
3. Ковровський Ю.Г. Рівень професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України / Ю.Г. Ковровський // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Вип. 41. – С. 100–104.
4. Куфлієвський А.С. Оцінка рівня емоційного «вигорання» у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України / А.С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Х., 2007. – Вип. 2 – С. 70–79.
5. Петренко О.В. Психологічні особливості професійної деформації особистості в умовах військово-професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 – педагогічна і вікова психологія / О.В. Петренко ; Національний педагогічний ун-т ім. М.П.Драгоманова. – К., 1998. – 20 с.
6. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара : Бахрам-М, 2001. – 672 с.
7. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – [2-е вид., перероб. та доповн.]. – К. : Міленіум, 2006. – 368 с.

8. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика, коррекция / Л.Н. Юрьева. – К. : Сфера, 2004. – 220 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bojko V.V. Jenergija jemocij / V.V. Bojko. – [2-e izd., dop. i pererab.]. – SPb. : Piter, 2004. – 474 s.
2. Hrubı T.V. Psykholohichni chynnyky profesiinoho vyhorannia pratsivnykiv derzhavnoi podatkovoi sluzhby Ukrainy : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : spets.10.00.09 «Psykhologhiia diialnosti v osoblyvykh umovakh» / T.V. Hrubı. – K., 2012. – 24 s.
3. Kovrovskiy Yu.H. Riven profesiinoho vyhorannia u personalu Operatyvno-riatuvalnoi sluzhby MNS Ukrainy / Yu.H. Kovrovskiy // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2014. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2014. – Vyp. 41. – S. 100–104.
4. Kuflievskiy A.S. Otsinka rivnia emotsiinoho «vyhorannia» u pratsivnykiv pozhezhno-riatuvalnykh pidrozdiliv MNS Ukrainy / A.S. Kuflievskiy // Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii. – Kh., 2007. – Vyp. 2 – S. 70–79.
5. Petrenko O.V. Psykholohichni osoblyvosti profesiinoi deformatsii osobystosti v umovakh viiskovo-profesiinoy diialnosti : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.07 – pedahohichna i vikova psykholohiia / O.V. Petrenko ; Natsionalnyi pedahohichniy un-t im. M.P.Drahomanova. – K., 1998. – 20 s.
6. Rajgorodskij D.Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy / pod red. D.Ja. Rajgorodskogo. – Samara : Bahram-M, 2001. – 672 s.
7. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvितnikh orhanizatsii: genderni aspekty : [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisladyplom. osvity] / za nauk red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaichykovoı. – [2-e vyd., pererob. ta dopovn.]. – K. : Milenium, 2006. – 368 s.
8. Jur'eva L.N. Professional'noe vygoranie u medicinskih rabotnikov: formirovanie, profilaktika, korrekciya / L.N. Jur'eva. – K. : Sfera, 2004. – 220 s.

Karamushka, L.M. Kovrovsky, Yu.H. Relationship between the levels of burnout and organizational and professional characteristics of the personnel of civil protection operative and rescue service of the state emergency service of Ukraine. The article deals with the relationship between the levels (phases) of burnout (stress, resistance and exhaustion) and organizational and professional characteristics of the personnel of the Civil Protection Operational and Rescue Service of The State Emergency Service of Ukraine (SESU).

The author analyzes the effects of rescuers' organizational and professional characteristics (education, position, experience, active military service, medical/physiological condition and motivation) on their developing burnout.

It was found that burnout had strongest correlations with the following rescuers' characteristics: personnel category (certified civil protection personnel had higher burnout rate than freelance workers), education (the more advanced education, the greater probability of burnout), work experience (direct correlation), previous military service (negative correlation), participation in combat operations (negative correlation), penalties (employees with active penalties are more prone to burnout), health condition (the better health, the lower risks of burnout).

In general, it was shown that rescuers' organizational and professional characteristics had complex relationships with the risks and levels/phases of burnout, which include tension, resistance and exhaustion.

Key words: civil protection operative and rescue service, rescuers, burnout, burnout phases, organizational and professional characteristics of personnel

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Ковровський Юрій Григорович, кандидат психологічних наук, начальник науково-дослідного відділу Інституту державного управління у сфері соціального захисту, м. Київ, Україна.

Kovrovsky, Yurii Hryhorovych, PhD, Head, Research Department of the Institute of Public Administration in the Sphere of Civil Protection, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovrovskiy@ukr.net

Отримано 2 квітня 2018 р.
Рецензовано 12 квітня 2018 р.
Прийнято 16 квітня 2018 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

**Karamushka, L.M., Tereschenko, K.V., Kredentser, O.V.,
Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M.**

ORGANIZATIONAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF SOCIAL TENSION IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AND CONDITIONS FOR ITS OVERCOMING.

Karamushka, L.M., Tereschenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M. Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and conditions for its overcoming. The article presents an analysis of organizational and psychological factors of the development of and conditions for overcoming social tension in educational organizations. It has been shown that the leading factors in the development of social tension in educational organizations include the lack of teaching staff's work and professional development motivation, the urgency of work tasks and the economic crisis in the country. It has been found that the teaching staff are aware of the importance of and their role in the timely identification of the problems that cause social tension in the organization. However, there is a certain imbalance between the teaching staff's awareness of the significance of the problems identification and the problems solution, as well as between the roles of the teaching staff and an expert group in these processes.

Key words: social tension, social tension in the organization, educational organizations, organizational and psychological factors in the development of social tension in the organization, conditions for overcoming social tension in the organization.

Карамушка Л.Н., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзинская В.И., Ковальчук А.С., Ивкин В.Н. Организационно-психологические факторы возникновения и условия преодоления социальной напряженности в образовательных организациях. В статье представлен анализ организационно-психологических факторов возникновения и условий преодоления социальной напряженности в образовательных организациях. Показано, что наиболее выраженными факторами являются отсутствие мотивации к выполнению профессиональных задач и повышения уровня квалификации, срочность задач и экономический кризис в стране. Установлено, что персонал образовательных организаций достаточно адекватно понимает значимость своевременной диагностики проблемы, которая вызывает ситуацию социального напряжения в организации, привлечение к идентификации проблемы образовательного персонала и информационного обеспечения данного процесса. Однако, при этом наблюдается определенная диспропорция между осознанием образовательным персоналом значимости этапа диагностики и значимости также этапа решения проблемы (преодоление СНВ), а также между привлечением всего персонала к анализу проблемы и привлечением к этому процессу также группы экспертов или специальных команд.

Ключевые слова: социальная напряженность, социальная напряженность в организации, образовательные организации, организационно-психологические факторы возникновения социальной напряженности в организации, условия преодоления социальной напряженности в организации.

Introduction. Unfortunately, the integration of Ukraine into the European space increases social tension, which manifests itself both in the society and organizations, and at the personal level. Therefore, there is an urgent need for finding out psychological conditions for overcoming and preventing social tension. This problem is of special importance for educational organizations in the context of building a new Ukrainian school.

Analysis of the latest research and publications. Among the Ukrainian researchers, who have studied the problem of social tension, B. Belie [1], A.F. Bondarenko [2], V.O. Vasyutinsky [5], S.M. Vakulenko [3], E.O. Klunenko [5], M.M. Slusarevsky [9], O.S. Froter [10] and O.V. Cherniavska [11] have made a considerable contribution to the understanding of this phenomenon. At the same time insufficient attention has been paid to the study of organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and the conditions for its overcoming.

Aim: to find out the organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and the conditions for its prevention and overcoming.

Research objectives:

1. To analyze the organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations;
2. To determine the conditions for preventing and overcoming social tension in educational organizations.

Main results and discussion. The study was done on the sample of 508 comprehensive school headteachers and staff in the Central region of Ukraine in 2017 using the *Social Tension in Educational Organizations* questionnaire (Karamushka, 2017).

1. The organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations

The analysis of the respondents' answers relating to the educational organization social tension factors is given in Table 1. As can be seen from the table, the largest number of the respondents (67%) noted low work and professional development motivation as the key factor in the development of social tension in their educational organizations. This factor, according to our classification, belongs to the teaching staff's work characteristics. The problem of work and professional development motivation, which is of great importance to the Ukrainian system of education, is due to low teachers' salaries and social status as well as poor working conditions. The education reform, which is underway in Ukraine, increases the role of teachers' work motivation. Given this, poor attention to the development of teachers' work motivation can increase social tension in educational organizations [4; 6].

Besides the work and professional development motivation, the factors that are relevant to staff's work include teaching staff's unpreparedness to perform work tasks (29.2%), low creativity (15.0%) and low enterprise culture (13.0%). However, these factors are closely linked to low work and professional development motivation as its possible consequences.

The next group of factors includes the factors relevant to the work content: work task urgency (64.4%), work task novelty (42.1%), work task complexity (37.8%) and work task ambiguity (13.3%). As practice shows, most of the tasks faced by teaching staff are urgent, innovative and complex, which often creates stress in their work. This, in our opinion, results from the intensive education reform, complex hierarchy of the educational system, poorly organized external and internal communications in educational organizations, poor headteachers' managerial competences and low teaching staff's readiness for change, etc. Thus, it suggests that teacher training should focus on solving these problems.

Table 1

Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations (% of respondents)

Factors	%
Factors relevant to teacher work characteristics:	
Low work and professional development motivation	67.0
Unpreparedness to perform work tasks	29.2
Low creativity	15.0
Low enterprise culture	13.0
Factors relevant to work content:	
Work task urgency	64.4
Work task novelty	42.1
Work task complexity	37.8
Work task ambiguity	13.3
Factors relevant to the situation in the country:	
Economic crisis in the country	63.5
Armed conflict in the country	35.2
Internal migration	9.4
European integration and international cooperation	7.3
Factors relevant to staff interaction:	
Personal rivalry	44.2
Low staff tolerance	41.8
Weak organizational culture	21.6
Departmental rivalry	10.7
Factors relevant to headteachers' management style:	
Poor decision-making skills	35.2
Ineffective management style	33.5
Low creativity	27.0
Low tolerance	20.2
Low enterprise culture	15.0
Factors relevant to organizational change making:	
Change in work organization	27.5
Staff reduction	25.8
Change in management team	24.5
New administration	17.2
Change in organizational structure	14.0

The two thirds of the respondents (63.5%) also noted the economic crisis in the country, which belongs to the group of factors relevant to the situation in the country faced by Ukrainian organizations. Undoubtedly, the economic problems of recent years (reduced education budget, staff reductions, poor training facilities, low salaries, etc.) have increased social tension in educational organizations, therefore, in our opinion, it is important for educational organizations to adapt to new difficult economic conditions and increase competitiveness at the market.

In addition, almost every third respondent (35.2%) noted the armed conflict in the country as a social tension factor with very few respondents noting internal migrants and the European integration and international cooperation as their organization social tension factors (9.4% and 7.3% respectively). In our opinion, these figures would be much higher if the survey was conducted at the beginning of the hostilities in the East of Ukraine, because now the population has somehow adapted to the war.

The next groups of factors included (1) the factors relevant to the staff interaction in the organization: personal rivalry (44.2%), low staff tolerance (41.8%), weak organizational culture (21.6%) and departmental rivalry (10.7%) and (2) the factors relevant to headteachers' management

style: their poor decision-making skills (35.2%), ineffective management style (33.5%), low creativity (27.0%), low tolerance (20.2%) and low enterprise culture (15.0%).

Being purely psychological and significant in the opinion of almost every second respondent, these factors should be taken into account by organizational psychologists when training teachers to work under social tension.

The last group of organizational social tension factors is relevant to organizational change making: changes in work organization (27.5%), staff reduction (25.8%), changes in management team (24.5%), new administration (17.2%) and changes in organizational structure (14.0%). These findings should also be taken advantage of when making changes in educational organizations in order to prevent social tensions. This is especially true in the context of the education reform in Ukraine.

2. Conditions for preventing and overcoming social tension in Ukrainian educational organizations

As can be seen from Table 2, most respondents (almost every second one), named the conditions that were relevant to the identification of the problems that caused tension in the organization: staff involvement in the problems discussion and resolution (55.8%) and timely identification of the problems that caused tension in the organization (55.3%).

33.3% of the respondents noted giving objective information about the problem to the teaching staff as a condition for organizational tension prevention and overcoming.

Table 2

Conditions for preventing and overcoming social tension in Ukrainian educational organizations (% of respondents)

Conditions for preventing and overcoming social tension in Ukrainian educational organizations	%
Staff involvement in problems discussion and resolution	55.8
Timely identification of problems that cause tension in organization	55.3
Giving objective information about problems to teaching staff	33.3
Involvement of experts in problems resolution	14.4
Development and implementation of problems analysis and resolution plan, etc.	14.1
Use of partnership strategies by tension participants	11.5
Creation of task teams to analyze and resolve tense situations	10.7

Fewer respondents noted involvement of experts in problems resolution (14.4%) and creation of task teams to analyze and resolve tense situations (10.7%) as conditions for organizational social tension prevention and overcoming. It suggests that the collegial analysis of organizational social tension is four-to-five times as popular as the involvement of a narrow team of specialists, even highly skilled.

Approximately the same number of the respondents named the development and implementation of problems analysis and resolution plan (14.1%) and use of partnership strategies by tension participants (11.5%) as the conditions for tension prevention and overcoming in organizations.

Thus, it can be concluded that teaching staff adequately understand the importance of timely identification (with their direct participation) of the problems, which cause social tension in the organization, and information support for this process. At the same time, there is a certain imbalance in the respondents' understanding of the significance of problems identification and problems resolution, as well as in the teaching staff's and experts' involvement in this process. This, in our opinion, can negatively affect problems resolution that cause social tension in educational organizations.

Thus, teaching staff's awareness of all stages of the process of social tension prevention and overcoming in educational organizations, as well as the important roles of this process participants can increase the effectiveness of social tension prevention and overcoming. As social tension experts can be used school psychologists who, with the help of special methods and instruments, can provide objective assessment of the problems that cause social tension in the organization and make recommendations for its reduction.

Conclusions:

1. The survey found that work and professional development motivation, work task urgency and the economic crisis in the country were believed to be the leading factors behind social tension in educational organizations in Ukraine. The second most important factors included teaching staff's rivalry, low teaching staff and administration's tolerance, poor headteachers' decision-making skills and the armed conflict in the country. And the least important factors included low teaching staff and headteachers' creativity, weak organizational culture and changes in educational organizations.

2. Regarding the conditions for the social tension prevention and overcoming in educational organizations, it was found that the teaching staff understood the importance of timely identification of the problems that caused situations of social tension in the organization and the importance of teaching staff's involvement in identifying the problems as well as the objective information about this process. However, there was a certain imbalance between the teaching staff's understanding of the importance of the problems identification and the problems resolution phases, as well as between the teaching staff's and experts' involvement in the analysis of the problems.

3. The obtained findings can be helpful for educational organization administration and psychologists for preventing and overcoming social tension in educational organizations.

References

1. Белай В. Дослідження соціальної напруженості як передумови виникнення кризових явищ / В. Белай // Теорія та практика державного управління. – Вип. 3 (38). – 2012. – С. 27–34.
2. Бондаренко А.Ф. Социально-психологическая напряжённость на предприятии: к проблеме измерения [Текст] / А.Ф. Бондаренко // Психологический журнал. – № 3. – 1993. – С. 103–110.
3. Вакуленко С.М. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудових відносин / С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Chernjavskaja.pdf
4. Горбань Г.О. Особливості психологічного супроводу учителя нової української школи / Г.О. Горбань // Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль, Україна, 5–6 квітня 2017 року) / [укладачі : В.С. Кавецький, А.В. Вихрущ, О.Я. Жизномірска, Т. Г. Дідух]. – Тернопіль : СМП “Тайп”, 2017. – С. 81–83.
5. Ключенко Е.О. Діагностика соціальної напруженості : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.03 / Е.О. Ключенко ; Інститут соціології Національної академії наук України. – К., 1998. – 250 с.
6. Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль, Україна, 5–6 квітня 2017 року) / [укладачі : В.С. Кавецький, А.В. Вихрущ, О.Я. Жизномірска, Т. Г. Дідух]. – Тернопіль : СМП “Тайп”, 2017. – 318 с.
7. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / [відп. ред. В.О. Васютинський]. – К. : Вид-во "ДОК-К", 1997.
8. Семикіна М.В. Напруженість соціально-трудових відносин як гальмо економічного зростання регіону [Текст] / М.В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2012. – Вип. 22 (1). – С. 96–103.
9. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5(8). – С. 24–34.
10. Фротер О.С. Особливості прояву соціальної напруженості в діяльності аграрних підприємств / О.С. Фротер // Агросвіт. – 2013. – № 20. – С. 62–66.
11. Чернявська О.В. Механізм впливу соціальних змін на соціальну напруженість в сучасній Україні (на прикладі мегаполісу) : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.07 / О.В. Чернявська ; Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. – Харків, 2001. – 240 с.

References

1. Bielai V. Doslidzhennia sotsialnoi napruzenosti yak peredumovy vynyknennia kryzovykh yavyshech / V. Bielai // Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia. – Vyp. 3 (38). – 2012. – S. 27–34.
2. Bondarenko A.F. Social'no-psihologicheskaja naprjazhonnost' na predpriatii: k probleme izmerenija [Tekst] / A.F. Bondarenko // Psihologicheskij zhurnal. – № 3. – 1993. – S. 103–110.
3. Vakulenko S.M. Sotsialna napruzenist na pidpriemstvakh: rezultaty aprobatsii typovoi metodyky ekspertyzy stanu sotsialno-trudovykh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Cherniavska, T.V. Yakovenko [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Chernjavskaja.pdf
4. Horban H.O. Osoblyvosti psykholohichnoho suprovodu uchytelia novoi ukrainskoi shkoly / H.O. Horban // Psykholohichna kultura vchytelia v konteksti vykylykiv suchasnosti : zbirnyk materialiv Vseukrainskoi naukovy-

- praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu (m. Ternopil, Ukraina, 5–6 kvitnia 2017 roku) / [ukladachi : V.Ie. Kavetskyi, A.V. Vykhreshch, O.Ia. Zhyznomirsk, T. H. Didukh]. – Ternopil : SMP “Taip”, 2017. – С. 81–83.
5. Kliuienko E.O. Diahnostyka sotsialnoi napruzhenosti : dys. ...kand. sots. nauk : 22.00.03 / E.O. Kliuienko ; Instytut sotsiologii Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy. – K., 1998. – 250 s.
6. Psykholohichna kultura vchytelia v konteksti vyklykiv suchasnosti : zbirnyk materialiv Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu (m. Ternopil, Ukraina, 5–6 kvitnia 2017 roku) / [ukladachi : V.Ie. Kavetskyi, A.V. Vykhreshch, O.Ia. Zhyznomirsk, T. H. Didukh]. – Ternopil : SMP “Taip”, 2017. – 318 s.
7. Psykholohiia masovoi politychnoi svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasiutynskyi]. – K. : Vyd-vo “DOK-K”, 1997.
8. Semykina M.V. Napruzhenist sotsialno-trudovykh vidnosyn yak halmo ekonomichnoho zrostannia rehionu [Tekst] / M.V. Semykina // Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 2012. – Vyp. 22 (1). – S. 96–103.
9. Sliusarevskyi M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Sliusarevskyi // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5(8). – S. 24–34.
10. Froter O.S. Ooblyvosti proiavu sotsialnoi napruzhenosti v diialnosti ahrarykh pidpriemstv / O.S. Froter // Ahrosvit. – 2013. – № 20. – S. 62–66.
11. Cherniavska O.V. Mekhanizm vplyvu sotsialnykh zmin na sotsialnu napruzhenist v suchasni Ukraini (na prykladi mehapolisu) : dys... kand. sots. nauk : 22.00.07 / O.V. Cherniavska ; Kharkivskyi natsionalnyi universytet imeni V.N. Karazina. – Kharkiv, 2001. – 240 s.

Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С., Івкін В.М. Організаційно-психологічні чинники виникнення та умови подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях. У статті представлено аналіз організаційно-психологічних чинників виникнення та умов подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях. Показано, що найбільш вираженими чинниками є відсутність мотивації до виконання професійних завдань та підвищення рівня кваліфікації, терміновість завдань та економічна криза в країні. Встановлено, що персонал освітніх організацій достатньо адекватно розуміє значущість своєчасної діагностики проблеми, яка викликає ситуацію соціального напруження в організації, залучення до ідентифікації проблеми освітнього персоналу та інформаційного забезпечення даного процесу. Однак, при цьому спостерігається певна диспропорція між усвідомленням освітнім персоналом значущості етапу діагностики та значущості також етапу розв’язання проблеми (подолання СНО), а також між залученням всього персоналу до аналізу проблеми і залученням до цього процесу також групи експертів або спеціальних команд.

Ключові слова: соціальна напруженість, соціальна напруженість в організації, освітні організації, організаційно-психологічні чинники виникнення соціальної напруженості в організації, умови подолання соціальної напруженості в організації.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, Assoc. Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kteresh75@gmail.com

Лагодзінська Валентина Іванівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lahodzinska, Valentyna Ivanivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vlagoda@ukr.net

Ковальчук Олександр Сергійович, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kovalchuk, Olexandr Serhiiiovych, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovalchuk_a_c@email.ua

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Ivkin, Volodymyr Mykolaiovych, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vivushka808@gmail.com

Отримано 18 червня 2018 р.
Рецензовано 25 червня 2018 р.
Прийнято 26 червня 2018 р.

УДК 159.944

Лисенко О.Г.

РІВЕНЬ ВИЯВУ ГОСТРОГО ТА ХРОНІЧНОГО ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В ПЕРСОНАЛУ ШВИДКОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ: ЗВ'ЯЗОК З МІСЦЕМ РОЗТАШУВАННЯ ТА НАПРЯМОМ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ

Лисенко О.Г. Рівень вияву гострого та хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги: зв'язок з місцем розташування та напрямом діяльності медичного закладу. В статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень вияву гострого професійного стресу та рівень вияву хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги. Встановлено наявність зв'язку між рівнем вияву гострого професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та організаційними чинниками (місцем розташування та напрямом діяльності медичного закладу). Також виявлено зв'язок між рівнем вияву хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та організаційними чинниками (місцем розташування та напрямом діяльності медичного закладу). Доведено, що організаційні чинники (місце розташування медичного закладу, напрям діяльності медичного закладу) впливають на рівень вияву гострого та хронічного стресу як за загальними показниками, так і за окремими складовими.

Ключові слова: персонал швидкої медичної допомоги, гострий професійний стрес, хронічний професійний стрес, складові гострого професійного стресу, складові хронічного професійного стресу, діагностико-превентивна система ІДІКС, організаційні чинники стресу, місце розташування медичного закладу, напрям діяльності медичного закладу.

Лысенко О.Г. Уровень выраженности острого и хронического профессионального стресса у персонала скорой медицинской помощи: связь с местом нахождения и направлением деятельности медицинского заведения. В статье на основе эмпирического исследования проанализированы уровень выраженности острого профессионального стресса и уровень выраженности хронического профессионального стресса у персонала скорой медицинской помощи. Выявлено наличие связи между уровнем проявления острого профессионального стресса у персонала скорой медицинской помощи и организационными факторами (местом нахождения и видом деятельности медицинского заведения). Также выявлено наличие связи между уровнем проявления хронического профессионального стресса у персонала скорой медицинской помощи и организационными факторами (местом нахождения и видом деятельности медицинского заведения). Доказано, что организационные факторы (место нахождения и вид деятельности медицинского заведения) влияют на уровень выраженности острого и хронического стресса как по общим показателям, так и по отдельным составляющим.

Ключевые слова: персонал скорой медицинской помощи, острый профессиональный стресс, хронический профессиональный стресс, составляющие острого профессионального стресса, составляющие хронического профессионального стресса, диагностико-превентивная система ИДИКС, организационные факторы стресса, место нахождения медицинского заведения, вид деятельности медицинского заведения.

Постановка проблеми. Медицина є найбільш складною формою людської діяльності, що вимагає від медичних працівників, окрім спеціальних знань і практичних навичок, ще інтуїції та високих душевних якостей. Під час звернення по медичну допомогу людина розраховує на отримання кваліфікованої та якісної послуги. Це означає, що, відповідно до захворювання, допомогу повинен надавати лікар, котрий має відповідну професійну підготовку, у відповідному обсязі та з використанням правильних, доброякісних засобів і в адекватному психологічному стані. А якщо взяти до уваги, що працівники швидкої медичної допомоги працюють дуже часто в екстремальних умовах, де їхня професійна діяльність супроводжується численною кількістю стресорів, що негативно позначається як на їхньому психологічному стані, так і, як наслідок, на ефективності роботи цього персоналу. Отже, з огляду на вищенаведене, ми вважаємо, що проблема дослідження професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги є на сьогодні актуальною.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Нині проблема професійного здоров'я та особистісного благополуччя персоналу привертає увагу дедалі більше зарубіжних дослідників (В. Я. Апчел [15], Дж. Грінберг [4], А.В. Дергунов [15], О.В. Леонтьєв [15], В.М. Лимаренко [15], Т.Дж. Сміт [18], І.В. Хавкіна [19] та ін.). У першу чергу, це пов'язано з високою ціною лікарської помилки, ймовірність якої підвищується через стани високого психоемоційного напруження та професійного стресу.

Упродовж останнього часу проблема професійного стресу стала активно досліджуватися і українськими науковцями. Зокрема, виконані дослідження, що стосуються психологічних чинників професійного стресу у працівників освітніх організацій (О. Бондарчук [20], Л.М. Карамушка [20; 21], В.Л. Паньковець [16; 21]) та соціальних працівників (М.Л. Авраменко [1] та ін.), працівників системи державної служби (Л.М. Карамушка [11], Д.І. Куриця [10, 11], та ін.), у працівників банківських структур (Т.В. Зайчикова [5, 7], Л.М. Карамушка [7] та ін.). Також започатковані дослідження виявів професійного стресу у працівників медичних установ (В.А. Винокур [3], О.К. Колоскова [9], М.І. Поліщук [9], Т.М. Воротняк [9], Л.М. Карамушка [6], О.О. Раковчена [6], І.В. Хавкін [19] та ін.).

Однак, до теперішнього часу проблема розвитку та специфіки проявів професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги систематично не вивчена. Основна увага дослідників сконцентрована, на: аналізі наслідків впливу психоемоційного напруження на показники здоров'я медиків (Т.М. Дмуховська [17], М.О. Сидоренко [17], К.М. Сокол [17]); дослідженні емпатії та її впливу формування професійного стресу в лікарів (Н.В. Козіна [7]), вивченні хронічного професійного стресу в лікарів швидкої медичної допомоги (В.М. Лимаренко [15], В.Я. Апчел [15], О.В. Леонтьєв [15], А.В. Дергунов [15]). Але у цих та

інших працях не розкрито багатьох інших особливостей психологічних чинників розвитку професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги.

У той же час, в літературі відсутні дані, що базуються на комплексному аналізі проявів професійного стресу в діяльності персоналу різних спеціалізацій, які дозволили б виявити особливості формування професійного стресу в повному циклі його розвитку – від причин, обумовлених змістовною специфікою та умовами діяльності медичного працівника певної спеціалізації, до фіксації негативних переживань стресу у вигляді хронічних несприятливих станів і порушень здоров'я як в особистісному, так і соматичному плані. Разом із тим, саме такий підхід визнаний нині найбільш перспективним для вивчення професійного стресу в різних видах праці (В.О. Бодров [2], Г.Б. Леонова [12, 13, 14]). На цій основі виявляється можливою якісна підготовка спеціалізованих засобів надання психологічної допомоги представникам різних професій, зокрема персоналу швидкої медичної допомоги.

Таким чином, соціальна значущість проблеми та її недостатня розробленість обумовили нами постановку таких **завдань дослідження**:

1. Дослідити рівень вияву гострого професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги.

2. Дослідити рівень вияву хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги.

3. Проаналізувати зв'язок між рівнем вияву гострого та хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та місцем розташування медичного закладу.

4. Проаналізувати зв'язок між рівнем вияву гострого та хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та напрямком діяльності медичного закладу

Аналіз результатів дослідження та їхнє обговорення. Для проведення дослідження використовувалася методика «Інтегральна діагностика і корекція стресу» (ІДІКС) Г.Б. Леонової, 2007 [13; 14].

Робота з системою ІДІКС організована в формі триетапної інтерактивної оцінювально-інформаційної процедури, в ході якої за результатами детального опитування користувач отримує відомості про загальний рівень пережитого стресу і найбільш критичних особливостей в синдромі його проявів, а також індивідуально підібраних на цій підставі рекомендацій оптимізаційного характеру. Відповідно до цього, структура даної системи в цілому складається з трьох частин: 1) *діагностичної*, спрямованої на багатофакторну оцінку симптоматики професійного стресу в окремого індивіда або групи обстежуваних на момент проведення тестування; 2) *інтерпретаційної*, що включає винесення інтеграційного діагностичного судження про загальний рівень розвитку професійного стресу і його якісну характеристику на основі стандартизованих психометричних правил і алгоритмів оцінки; 3) *превентивної*, що містить індивідуалізований підбір і складання програм оптимізаційних заходів відповідно до специфіки виявленого синдрому професійного стресу [13; 14].

Власне, діагностичній частині опитувальника передують розгорнуте структуроване інтерв'ю, що містить цілий ряд питань про демографічний статус (стать, вік), професійну приналежність та стаж роботи обстежуваних, наявності в їхньому житті обтяжуючих стресових подій, стан здоров'я, організації праці і відпочинку, сформованості шкідливих звичок (куріння, вживання алкоголю і ін.). Цей своєрідний «психологічний анамнез» ризик-факторів, які опосередковують розвиток професійного стресу, що є корисним для поглибленої інтерпретації даних тестування, а також слугує джерелом інформації для показників змістовної валідності опитувальника [13; 14]. З метою виявлення специфіки ризик-факторів, що впливають на ступінь вияву професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги опитувальник нами було доповнено рядом питань про: (1) сімейний статус та сімейний стаж; (2) наявність дітей та їхній вік; (3) житлові умови.

Діагностична частина цієї системи має форму психометричного тесту опитувального типу. Вона містить в собі 6 шкал, кожна з яких має в собі по 4–6 субшкал. 1) Шкала TV1 «Умови та організація праці» (Субшкали: V1.1 – «Умови праці», V1.2 – «Інтенсивність трудових навантажень», V1.3 – «Особливості змісту праці», V1.4 – «Організація трудового

процесу»); 2) Шкала TV2 «Суб'єктивна оцінка професійної ситуації» (Субшкали: V2.1 – «Різноманітність завдань», V2.2 – «Складність завдань», V2.3 – «Значущість завдань», V1.4 – «Автономія виконання»); 3) Шкала TV3 «Винагорода за працю та соціальний клімат» (Субшкали: V3.1 – «Соціальні конфлікти», V3.2 – «Оплата/винагорода за працю», V3.3 – «Зворотний зв'язок», V3.4 – «Контроль за виконанням»); 4) Шкала TV4 «Переживання гострого стресу» (Субшкали: V4.1 – «Фізіологічний дискомфорт», V4.2 – «Когнітивна напруженість», V4.3 – «Емоційна напруженість», V4.4 – «Труднощі в спілкуванні», V4.5 – «Труднощі в поведінці», V4.6 – «Загальне самопочуття»); 5) Шкала TV5 «Переживання хронічного стресу» (Субшкали: V5.1 – «Тривога», V5.2 – «Агресія», V5.3 – «Депресія», V5.4 – «Астенія», V5.5 – «Психосоматичні реакції», V5.6 – «Порушення сну»); 6) Шкала TV6 «Особистісні та поведінкові деформації» (Субшкали: V6.1 – «Тип А поведінки», V6.2 – «Ознаки синдрому «вигорання»», V6.3 – «Невротичні реакції», V6.4 – «Поведінкові ризик фактори»).

Диференціально-оціночними показниками в цій методиці є стандартизовані індекси для всіх згаданих вище шкал та субшкал, представлені в Т-значеннях. Окрім того, в якості узагальнюючого показника тесту використовується індекс TV0 – «Загальний рівень стресу», що являє собою узагальнюючу оцінку за шістьма основними шкалами. Всього виділено 5 критеріальних діапазонів, що відповідають (1) низькому, (2) помірному, (3) вираженому, (4) високому, (5) надмірно високому рівню стресу. Співвідношення цифрових значень індексів Т-значень з вище згаданими діапазонами дає можливість якісно інтерпретувати отримані кількісні значення кожного з індексів [12].

Допоміжна шкала L0 – «Соціальна бажаність» дає можливість оцінити рівень достовірності відповідей респондентів.

У дослідженні взяли участь 164 працівника екстрених медичних служб: лікарні швидкої медичної допомоги м. Києва; станції екстреної медичної допомоги м. Луцька; станція екстреної медичної допомоги м. Новомосковська Дніпропетровської обл.; станція екстреної медичної допомоги м. Павлограда Дніпропетровської обл.

Проаналізуємо послідовно отримані результати по кожному із завдань дослідження.

Розпочнемо з аналізу даних, які стосуються **першого завдання** – дослідження **рівня вияву гострого професійного стресу** в персоналу швидкої медичної допомоги.

Аналіз рівня вияву гострого професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги (табл. 1) показав, що загалом більше половини (52,8%) опитаних працівників швидкої медичної допомоги мають виражений рівень загального показника гострого професійного стресу. Для 34,8% опитаних характерний помірний рівень вияву гострого професійного стресу, для 10,6% – високий рівень гострого професійного стресу, а в 1,8% – надмірно високий рівень. Низького рівня гострого професійного стресу в опитаних не виявлено.

Що стосується рівня прояву окремих складових гострого професійного стресу, то, як видно із табл. 1, перше місце посідає *когнітивна напруженість*. Так, у 89,4% виявлено високий рівень вияву такої складової, а у 10,6% респондентів – надмірно високий рівень.

На другому місці за рівнем вияву йде така складова гострого професійного стресу, як: *погане самопочуття*. У 48,4% опитаних спостерігається високий рівень вияву такої складової, а у 39,1% респондентів – надмірно високий рівень.

Решту складових гострого професійного стресу можна віднести на третє місце, тому що їхній рівень вияву, здебільшого, помірний і має приблизно схожі значення. А саме: *ускладнення в спілкуванні* – 76,4%, *фізіологічний дискомфорт* і *емоційне напруження*, кожна з яких має по 75,8 %.

Звертає увагу на себе той факт, що такі складові гострого професійного стресу, як когнітивне напруження та погане самопочуття, виражені в опитаних працівників швидкої медичної допомоги *значно вище*, ніж ускладнення в спілкуванні, фізіологічний дискомфорт та емоційне напруження. Про це свідчить той факт, що якщо перші дві названі складові гострого хронічного стресу виявлено більш ніж у двох третіх респондентів на високому та надмірно високому рівні, то ускладнення в спілкуванні, фізіологічний дискомфорт і емоційне напруження більш ніж у двох третіх опитаних виявлено на помірному рівні.

Таблиця 1

Рівень вияву складових та загального показника гострого професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги (у % від загальної кількості опитаних)

Складові гострого професійного стресу	Рівні вияву гострого професійного стресу (у % від загальної кількості опитаних)				
	<i>Низький</i>	<i>Помірний</i>	<i>Виразений</i>	<i>Високий</i>	<i>Надмірно високий</i>
Фізіологічний дискомфорт	0,0	75,8	18,0	4,3	1,9
Когнітивна напруженість	0,0	0,0	0,0	89,4	10,6
Емоційне напруження	0,0	75,8	17,4	5,0	1,9
Ускладнення в спілкуванні	0,0	76,4	19,9	3,7	0,0
Ускладнення в поведінці	0,0	65,2	26,7	6,8	1,2
Погане самопочуття	0,0	4,3	8,1	48,4	39,1
<i>Загальний показник вияву гострого професійного стресу</i>	<i>0,0</i>	<i>34,8</i>	<i>52,8</i>	<i>10,6</i>	<i>1,8</i>

Далі звернемося до аналізу даних, як отримані у процесі виконання **другого завдання** – **рівня вияву хронічного професійного стресу** в персоналу швидкої медичної допомоги.

Таблиця 2

Рівень вияву складових та загального показника хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги (у % від загальної кількості опитаних)

Складові гострого хронічного стресу	Рівні вияву хронічного професійного стресу (у % від загальної кількості опитаних)				
	<i>Низький</i>	<i>Помірний</i>	<i>Виразений</i>	<i>Високий</i>	<i>Надмірно високий</i>
Тривога	3,7	12,4	42,9	37,3	3,7
Агресія	29,2	17,4	45,3	6,2	1,9
Депресія	0,0	14,9	52,2	29,2	3,7
Астенія	19,3	20,5	47,2	12,4	0,6
Психосоматична реакція	0,0	20,5	60,9	13,0	5,6
Порушення сну	14,3	18,0	56,5	8,1	3,1
<i>Загальний показник вияву хронічного професійного стресу</i>	<i>7,5</i>	<i>29,8</i>	<i>46,6</i>	<i>13,7</i>	<i>2,5</i>

Як видно із *табл. 2*, загалом, майже половина (46,6%) опитаних працівників швидкої медичної допомоги мають виразений рівень *загального показника* хронічного професійного стресу. Для 7,5 % опитаних характерний низький рівень вираженості хронічного професійного стресу, у 29,8% зафіксовано помірний рівень хронічного професійного стресу, у 13,7% респондентів – високий рівень хронічного професійного стресу, а в 2,5% – вже надмірно високий рівень хронічного професійного стресу.

Що стосується рівня прояву хронічного професійного стресу, то, як видно із табл. 2, найбільші значення мають виражений, високий та надмірно високий рівень вияву хронічного професійного стресу. З огляду на це перше місце посідає *депресія*. Так, у 52,2% виявлено *виражений* рівень вияву такої складової, у 29,2% респондентів – *високий* рівень, а в 3,7% опитаних – надмірно високий рівень хронічного професійного стресу. Це говорить нам про те, що в більш ніж 85% опитаних депресія виявлена на рівні вираженому і вище

На другому місці за рівнем вияву йде така складова хронічного професійного стресу як: *тривога*. У 42,9% опитаних спостерігається виражений рівень вияву такої складової, у 37,3% респондентів високий рівень, а у 3,7% *надмірно високий*. Це говорить нам про те, що у більш ніж 83% опитаних тривога виявлена на рівні вираженому і вище рівнях.

На третьому місці перебуває така складова хронічного професійного стресу, як *психосоматичні реакції*. Високий рівень цієї складової зафіксовано у 60,9% опитаних на вираженому рівні, у 13,0% респондентів – на високому рівні, і в 5,6% – на надмірно високому рівні. З чого бачимо, що більш ніж у 79% респондентів вияв психосоматичних реакцій на рівні вираженому і вище рівнях.

Четверте місце займає така складова хронічного професійного стресу, як *порушення сну*. У 56,5% опитаних спостерігається виражений рівень вияву такої складової. Високий рівень такої складової зафіксовано у 8,1% опитаних, і в 3,1% цей показник – на надмірно високому рівні. Отже, більш ніж у 67% опитаних працівників швидкої медичної допомоги вияв порушення сну на рівні вираженому і вище рівнях.

Решту складових хронічного професійного стресу (*агресію та астенію*) можна віднести на п'яте місце, тому що їхній рівень вияву має приблизно схожі значення. А саме: агресія – у 45,3% виражений рівень, 6,2% – високий рівень, 1,9% – надмірно високий рівень; астенія – 47,2% виражений рівень, 12,4% – високий рівень, 0,6% – надмірно високий рівень. Загалом на рівні вираженому та вище більш ніж у 60,2% респондентів має місце вияв астенії, а більш ніж у 53% опитаних проявляється агресія.

Звертає увагу на себе той факт, що більш ніж у 62% опитаних працівників швидкої медичної допомоги виявлено хронічний професійний стрес на рівні вираженому та вище.

Отримані дані дають можливість зробити такі *висновки*.

По-перше, робота персоналу швидкої медичної допомоги належить до надмірно напружених видів професійної діяльності.

По-друге, результати свідчать про те, що досить значна частина персоналу швидкої медичної допомоги потребує системної психологічної підтримки щодо профілактики та подолання гострого та хронічного професійного стресу.

Тепер проаналізуємо дані, які стосуються **третього завдання** – зв'язку рівня вияву гострого та хронічного професійного стресу персоналу медичної швидкої допомоги з **місцем розташування медичного закладу**.

Як бачимо з табл. 3, спостерігається статично значущий зв'язок ($p < 0,05$) між загальним показником рівня вияву гострого професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги та місцем розташування медичного закладу (столиця, обласний центр, районний центр). Суть такого зв'язку проявляється в тому, що чим більше місто, де розташований медичний заклад, тим вищий рівень прояву гострого професійного стресу. І, навпаки, чим менше населений пункт, де розташований медичний заклад, тим нижчий рівень прояву складових гострого професійного стресу.

Що стосується *складових гострого професійного стресу*, то аналіз даних показав, що існує зв'язок між такими складовими, як фізіологічний дискомфорт ($r_s = 0,174$, $p < 0,05$) та емоційна напруженість ($r_s = 0,170$, $p < 0,05$). Тобто можна говорити про те, що у працівників швидкої медичної допомоги, які працюють у Києві та у великих містах, складові виражені більшою мірою.

Таблиця 3

**Зв'язок рівня вияву гострого професійного стресу
в персоналі швидкої медичної допомоги з місцем розташування медичного закладу
(r_s)**

Складові гострого професійного стресу	r_s
Фізіологічний дискомфорт	0,174*
Когнітивна напруженість	0,098
Емоційна напруженість	0,170*
Ускладнення в спілкуванні	0,109
Ускладнення в поведінці	0,048
Загальне самопочуття	0,108
<i>Загальний показник вияву гострого професійного стресу</i>	0,192*

* $p < 0,05$

Що стосується зв'язку вияву хронічного професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги з місцем розташування медичного закладу, то тут можна сказати про наступне. (табл. 4).

Таблиця 4

**Зв'язок рівня вияву хронічного професійного стресу в персоналі швидкої медичної
допомоги з місцем розташування медичного закладу(r_s)**

Складові хронічного професійного стресу	r_s
Тривога	0,206**
Агресія	0,134
Депресія	0,227**
Астенія	0,271**
Психосоматична реакція	0,282**
Порушення сну	0,267**
<i>Загальний показник вияву хронічного професійного стресу</i>	0,280**

** $p < 0,01$

Як видно із даних, наведених в табл. 4, констатовано статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) між загальним показником рівня вияву хронічного професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги та місцем розташування медичного закладу. Суть такого зв'язку проявляється в тому, що чим більше місто, де розташований медичний заклад, тим вище рівень прояву хронічного професійного стресу. І навпаки, чим менше населений пункт, де розташований медичний заклад, тим нижчий рівень прояву складових хронічного професійного стресу. Що стосується складових хронічного професійного стресу, то дослідження показало наявність статистично значущого зв'язку зі всіма складовими хронічного професійного стресу ($p < 0,01$), окрім агресії. Це можна пояснити тим, що агресія не властива працівникам даної професії, навіть у великих містах, де стрес-факторів набагато більше.

І, насамкінець, проаналізуємо результати виконання **четвертого завдання** дослідження, які стосуються дослідження зв'язку між рівнем вияву гострого та хронічного професійного стресу з **напрямком діяльності медичного закладу** (виїзні бригади, стаціонарні відділення швидкої медичної допомоги).

Спочатку розглянемо дані, які стосуються зв'язку рівня вияву гострого професійного стресу в персоналі швидкої медичної допомоги та напрямку діяльності медичного закладу (табл. 5).

Як видно із даних, наведених в табл. 5, констатовано статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) між загальним показником рівня вияву гострого професійного стресу у працівників

швидкої медичної допомоги та напрямком діяльності медичного закладу. Це говорить нам про те, що працівники виїзних бригад мають більший рівень вияву гострого професійного стресу, ніж працівники стаціонарних відділень швидкої допомоги.

Таблиця 5

Зв'язок рівня вияву гострого професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та напрямку діяльності медичного закладу (r_s)

Складові гострого професійного стресу	r_s
Фізіологічний дискомфорт	0,171*
Когнітивна напруженість	0,133
Емоційна напруженість	0,178*
Ускладнення в спілкуванні	0,105
Ускладнення в поведінці	0,082
Загальне самопочуття	0,140
<i>Загальний показник вияву гострого професійного стресу</i>	0,221**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Що стосується *складових гострого професійного стресу*, то аналіз даних показав, що існує зв'язок між такими складовими, як *фізіологічний дискомфорт* ($r_s = 0,171$, $p < 0,05$) та *емоційна напруженість* ($r_s = 0,178$, $p < 0,05$). Тобто можна говорити про те, що у працівників швидкої медичної допомоги, які працюють у виїзних бригадах, більшою мірою виявляються фізіологічний дискомфорт та емоційна напруженість.

Далі проаналізуємо зв'язок вияву хронічного професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги та напрямком діяльності медичного закладу (табл. 6).

Таблиця 6

Зв'язок рівня вияву хронічного професійного стресу з напрямком діяльності медичного закладу (r_s)

Складові хронічного професійного стресу	r_s
Тривога	0,207**
Агресія	0,078
Депресія	0,188*
Астенія	0,195*
Психосоматична реакція	0,251***
Порушення сну	0,242**
<i>Загальний показник вияву хронічного професійного стресу</i>	0,236**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Як бачимо із даних, наведених в табл. 6, відзначається статистично значущий зв'язок ($p < 0,001$) між загальним показником рівня вияву хронічного професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги та напрямком діяльності медичного закладу. Суть такого зв'язку проявляється в тому, що працівники виїзних бригад мають більше рівень вияву хронічного професійного стресу, ніж працівники стаціонарних відділень швидкої допомоги.

Що стосується *складових хронічного професійного стресу*, то дослідження показало наявність статистичної значущості за всіма складовими хронічного професійного стресу ($p < 0,01$, $p < 0,001$), окрім *агресії*. Слід зауважити, що у виїзних бригад значно виражена статистична значущість за таким складовими: *тривога* ($r_s = 0,207$ **, $p < 0,01$), *порушення сну* ($r_s = 0,242$ **, $p < 0,01$). Але найбільша статистична значущість виявлена за такою складовою хронічного професійного стресу, як *психосоматичні реакції* ($r_s = 0,251$, $p < 0,001$). Це можна пояснити тим, що виражені на стадії гострого професійного стресу такі його складові, як

емоційна напруженість та фізіологічний дискомфорт у виїзних бригад персоналу швидкої медичної допомоги на стадії хронічного професійного стресу, накопичуючись та посилюючись складним графіком роботи в екстремальних умовах та відсутністю необхідної системної психологічної підтримки, переходять в тривогу, порушення сну та психосоматичні реакції організму.

Отримані результати аналізу даних емпіричного дослідження свідчать про те, що *працівники швидкої медичної допомоги, які працюють у виїзних бригадах, більше потребують особливої системної психологічної підтримки в контексті профілактики та подолання гострого та хронічного професійного стресу.*

Висновки:

1. Дослідження встановило, що більше ніж третина (34,8%) опитаних працівників швидкої медичної допомоги мають помірний рівень загального показника *гострого професійного стресу*, а більше половини (52,8%) – виражений рівень. Щодо *хронічного професійного стресу*, то показники загального показника хронічного професійного стресу лише дещо нижчі (для 29, 8% опитаних характерний помірний рівень, а для 46,6% опитаних – виражений рівень). У цілому, понад 90,0% опитаних мають різні вияви загального показника гострого та хронічного професійного стресу (від низького рівня до надмірного високого), що свідчить, на наш погляд, про наявність серйозних психологічних проблем у діяльності цієї категорії медичного персоналу.

2. Виявлено статистично значущий зв'язок гострого ($p < 0,05$) та хронічного ($p < 0,001$) професійного стресу з таким організаційним чинником, як *місце розташування медичного закладу* (столиця, обласний центр, районний центр). Суть такого зв'язку проявляється в тому, що чим вищий адміністративний статус має населений пункт, де працюють медичні працівники, тим вище рівень прояву гострого та хронічного професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги.

3. Констатовано статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) між загальним показником вияву гострого ($p < 0,01$) та хронічного ($p < 0,01$) професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги та *напрямок діяльності медичного закладу*. Це проявляється в тому, що працівники виїзних бригад швидкої медичної допомоги мають більший рівень вияву гострого професійного стресу, ніж працівники стаціонарних відділень швидкої допомоги.

4. Отримані дані свідчать про необхідність психологічної підтримки та впровадження спеціальних програм профілактики та подолання гострого та хронічного професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги, особливо у великих містах та у виїзних бригадах.

Список використаних джерел

1. Авраменко М.Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери / за заг. ред. канд. мед. наук М.Л. Авраменка // Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. – Л., 2008. – 53 с.
2. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы / В.А. Бодров. – М. : Изд-во ИП РАН, 1995.
3. Винокур В.А. Профессиональный стресс у медицинских работников и его предупреждение / В.А. Винокур // Гедеон Рихтер в СНГ. – 2001. – №4.
4. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж.Гринберг. – СПб. : Питер, 2002. – 496 с.
5. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України / Т.В. Зайчикова. – К., 2005. – 20 с.
6. Карамушка Л.М. Психологічні особливості професійного стресу у працівників медичних установ / Л.М. Карамушка, О.О. Раковчена // Главный врач. – №12. – К. : Блиц-Информ, 2009. – С.88–93.
7. Карамушка Л.М. Особливості прояву синдрому «емоційного вигорання» у працівників банківських структур / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О.І. Панасюк // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2005, част. 16. – С. 75–79.
8. Козина Н.В. Исследование эмпатии и ее влияния на формирование синдрома эмоционального выгорания у медработников : дисс. ... канд. психол. наук / Н.В. Козина. – СПб., 1998.
9. Колоскова О.К. Особливості розвитку та проявів синдрому емоційного вигорання в лікарів-педіатрів / О.К. Колоскова, М.І. Поліщук, Т.М. Воротняк // Здоровье ребенка. – 2012. – № 7 (42). – С. 19–22.

10. Куриця Д.І. Визначення домінуючих копінг-стратегій у професійній діяльності держслужбовців / Д.І. Куриця // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. І. Огієнка ; Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Вип. 8. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. – С. 573–582.
11. Куриця Д.І. Зміст та структура тренінгу «Психологічні основи профілактики та подолання професійного стресу в персоналі держадміністрацій» / Д.І. Куриця, Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Т. 1. – Вип. 33. – С. 53–61.
12. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Вестник МГУ. – Серия 14. – Психология. – 2000. – №3. – С. 4–21.
13. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – № 2. – С. 75–85.
14. Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство / А.Б. Леонова. – СПб. : ИМАТОН, 2007. – 56 с.
15. Исследование хронического профессионального стресса у врачей скорой медицинской помощи Невского района Санкт-Петербурга / В.М.Лымаренко, В.Я.Апчел, О.В.Леонтьев, А.В.Дергунов // Вестник Российской Военно-медицинской академии. – 2012. – № 3 (39) – С. 39–45.
16. Паньковець В.Л. Психологічні чинники професійного стресу менеджерів освітніх організацій : автореф. дис... канд. психол. наук ; 19.00.10 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України / В.Л. Паньковець. – К., 2006. – 20 с.
17. Сидоренко М.О. Професійний стрес у медичних працівників / М.О. Сидоренко, Т.М. Дмуховська, К.М. Сокол // Реалізація закону України «Про вищу освіту» у вищій медичній та фармацевтичній освіті України : м-ли Всеукраїнської навчально-наукової конференції з міжнародною участю, присвяченої пам'яті проф. Л.Я. Ковальчука (Тернопіль, 21–22 травня 2015 р.) / Тернопільський державний медичний університет імені І.Я. Горбачевського. – Тернопіль, 2015. – С. 508–509.
18. Смит Т.Дж. Профессиональный стресс / Т.Дж. Смит // Человеческий фактор / под. ред. Г. Салвенди. – М. : Мир, 1991. – Т. 2. – С. 356–392.
19. Хавкина И.В. Психологические факторы и условия профессиональной деятельности врача [Тезисы] / И.В. Хавкина // Bulletin of Medical Internet Conferences (ISSN 2224 – 6150) 2016. – Vol. 6. – Issue 5.
20. Bondarchuk, O., Karamushka, L., Pankovets, V. (2008). What causes propfessional stress in education managers? // Abstracts of XXIX International Congress of Psychology (Berlin, Germany, July 20–25, 2008). – P. 19.
21. Karamushka, L., Pankovets, V. (2007). Peculiar manifestations of professional stress in managers of educational organizations // Abstracts of Xth European Congress of Psychology (Prague, Czech. Republic, 3–6 July, 2007). (Abstract, CD-ROM).

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Avramenko M.L. Profilaktyka profesiinoho vyhorannia pratsivnykiv sotsialnoi sfery / za zah. red. kand. med. nauk M.L. Avramenka // Vseukrainskyi tsentr profesiinoi rehabilitatsii invalidiv. – L., 2008. – 53 s.
2. Bodrov V.A. Psihologicheskij stress: razvitie uchenija i sovremennoe sostojanie problemy / V.A. Bodrov. – M. : Izd-vo IP RAN, 1995.
3. Vinokur V.A. Professional'nyj stress u medicinskih rabotnikov i ego preduprezhdenie / V.A. Vinokur // Gedeon Rihter v SNG. – 2001. – №4.
4. Grinberg Dzh. Upravlenie stressom / Dzh.Grinerberg. – SPb. : Piter, 2002. – 496 s.
5. Zaichykova T.V. Sotsialno-psykholohichni determinanty syndromu «profesiinoho vyhorannia» u vchyteliv : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.05 / Instytut psykolohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / T.V. Zaichykova. – K., 2005. – 20 s.
6. Karamushka L.M. Psykholohichni osoblyvosti profesiinoho stresu u pratsivnykiv medychnykh ustanov / L.M. Karamushka, O.O. Rakovchena // Glavnyi vrach. – №12. – K. : Blyts-Ynform, 2009. – S.88–93.
7. Karamushka L.M. Osoblyvosti proiavu syndromu «emotsiinoho vyhorannia» u pratsivnykiv bankivskykh struktur / L.M. Karamushka, T.V. Zaichykova, O.I. Panasiuk // Aktualni problemy psykolohii. Tom 1 : Sotsialna psykolohiia. Orhanizatsiina psykolohiia. Ekonomichna psykolohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykolohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Milenium, 2005, chast. 16. – S. 75–79.
8. Kozina N.V. Issledovanie jempatii i ee vlijaniia na formirovanie sindroma jemocional'nogo vygoraniia u medrabotnikov : diss. ... kand. psihol. nauk / N.V. Kozina. – SPb., 1998.
9. Koloskova O.K. Osoblyvosti rozvytku ta proiaviv syndromu emotsiinoho vyhorannia v likariv-pediatriv / O.K. Koloskova, M.I. Polishchuk, T.M. Vorotniak // Zdorovie rebenka. – 2012. – № 7 (42). – S. 19–22.
10. Kurytsia D.I. Vyznachennia dominuiuchykh kopinh-stratehii u profesiinii diialnosti derzhsluzhbovtiv / D.I. Kurytsia // Problemy suchasnoi psykolohii : zb. nauk. prats Kamianets-Podilskoho natsionalnogo universytetu im. I. Ohienka ; Instytutu psykolohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – Vyp. 8. – Kamianets-Podilskyi : Akxioma, 2010. – S. 573–582.

- 11 Kurytsia D.I. Zmist ta struktura treninhu "Psykhologichni osnovy profilaktyky ta podolannia profesiinoho stresu v personalu derzhadministratsii" / D.I. Kurytsia, L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykhologii: Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia. Sotsialna psykhologhiia : zb. nauk. prats Instytutu psykhologii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – T. 1. – Vyp. 33. – S. 53–61.
12. Leonova A.B. Osnovnye podhody k izucheniju professional'nogo stressa / A.B. Leonova // Vestnik MGU. – Serija 14. – Psihologija. – 2000. – №3. – S. 4–21.
13. Leonova A.B. Kompleksnaja strategija analiza professional'nogo stressa: ot diagnostiki k profilaktike i korekcii / A.B. Leonova // Psihologicheskij zhurnal. – 2004. – № 2. – S. 75–85.
14. Leonova A.B. Metodika integral'noj diagnostiki i korekcii professional'nogo stressa (IDIKS): metodicheskoe rukovodstvo / A.B. Leonova. – SPb. : IMATON, 2007. – 56 s.
15. Issledovanie hronicheskogo professional'nogo stressa u vrachej skoroj medicinskoj pomoshhi Nevskogo rajona Sankt-Peterburga / V.M.Lymarenko, V.Ja.Apchel, O.V.Leont'ev, A.V.Dergunov // Vestnik Rossijskoj Voenno-medicinskoj akademii. – 2012. – № 3 (39) – S. 39–45.
16. Pankovets V.L. Psykhologichni chynnyky profesiinoho stresu menedzheriv osvity orhanizatsii : avtoref. dys... kand. psykol. nauk ; 19.00.10 / Instytut psykhologii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / V.L. Pankovets. – K., 2006. – 20 s.
17. Sydorenko M.O. Profesiyni stres u medychnykh pratsivnykiv / M.O. Sydorenko, T.M. Dmukhovska, K.M. Sokol // Realizatsiia zakonu Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» u vyshchyi medychnii ta farmatsevtichnii osviti Ukrainy : m-ly Vseukrainskoi navchalno-naukovoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu, prysviachenoi pamiaty prof. L. Ya. Kovalchuka (Ternopil, 21–22 travnia 2015 r.) / Ternopil'skyi derzhavnyi medychnyi universytet imeni I.Ia. Horbachevskoho. – Ternopil, 2015. – S. 508–509.
18. Smit T.Dzh. Professional'nyj stress / T.Dzh. Smit // Chelovecheskij faktor / pod. red. G. Salvendi. – M. : Mir, 1991. – T. 2. – S. 356–392.
19. Havkina I.V. Psihologicheskie faktory i uslovija professional'noj dejatel'nosti vracha [Tezisy] / I.V. Havkina // Bulletin of Medical Internet Conferences (ISSN 2224 – 6150) 2016. – Vol. 6. – Issue 5.
20. Bondarchuk, O., Karamushka, L., Pankovets, V. (2008). What causes propfessional stress in education managers? // Abstracts of XXIX International Congress of Psychology (Berlin, Germany, July 20–25, 2008). – P. 19.
21. Karamushka, L., Pankovets, V. (2007). Peculiar manifestations of professional stress in managers of educational organizations // Abstracts of Xth European Congress of Psychology (Prague, Czech. Republic, 3–6 July, 2007). (Abstract, CD-ROM).

Lysenko, O.H. Levels of acute and chronic occupational stress in paramedics: relationship with the location and type of medical institution. The article analyzes the results of empirical research related to the levels of acute and chronic occupational stress in paramedics. The levels of acute and chronic occupational stress and the levels of its components in paramedics were found to have links with the location and type of a medical institution. The obtained findings suggest the necessity of psychological support and the use of special paramedics' stress prevention and overcoming programs, especially in large cities. As an empirical study showed, if not treated, paramedics' emotional tension and physiological discomfort as symptoms of their acute occupational stress, may be aggravated by their stressful work schedule and lead to chronic occupational stress with anxiety, sleep disturbances and different negative psychosomatic reactions.

Key words: paramedics, acute occupational stress, chronic occupational stress, components of acute occupational stress, components of chronic occupational stress, diagnostic and preventive system IDICS, organizational factors, location of medical institution, type of medical institution.

Відомості про автора

Лисенко Оксана Георгіївна, аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lysenko, Oksana Heorhiivna, PhD student, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: mannatech_@ukr.net

Отримано 8 червня 2018 р.
Рецензовано 15 червня 2018 р.
Прийнято 16 червня 2018 р.

УДК 629.331-051:159.944

Панченко О.А., Кабанцева А.В., Сердюк І.О.

БЕЗПЕЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ВОДІЯ-ПРОФЕСІОНАЛА ЗА МЕДИКО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ПАРАМЕТРАМИ

Панченко О.А., Кабанцева А.В., Сердюк І.О. Безпечна діяльність водія-професіонала за медико-психологічними параметрами. Стаття присвячена організаційно-правовим проблемам щодо реалізації медико-психологічного контролю водіїв-професіоналів. Представлені матеріали містять досвід європейських країн щодо організації контролю за останніми. Наведено медико-психологічні параметри, діагностичний комплекс методів і методик щодо об'єктивізації стану. За запропонованим діагностичним комплексом представлено результати досліджень. Вивчення об'єктивізації стану водіїв-професіоналів надає можливість виявляти відносні протипоказання до здійснення професійної діяльності, а це, в свою чергу, забезпечує підвищення безпеки дорожнього руху. Поряд з цим, результати дослідження свідчать про необхідність змін організаційних підходів щодо діючої системи контролю стану водіїв-професіоналів в Україні.

Ключові слова: водії-професіонали, психодіагностика, медико-психологічні параметри, контроль, когнітивна сфера, особистісні характеристики, надійність професійної діяльності.

Панченко О.А., Кабанцева А.В., Сердюк І.А. Безопасная деятельность водителя-профессионала по медико-психологическим параметрам. Статья посвящена организационно-правовым проблемам по реализации медико-психологического контроля водителей-профессионалов. Представленные материалы содержат опыт европейских стран по организации контроля за последними. Приведены медико-психологические параметры, диагностический комплекс методов и методик по объективизации состояния. По предложенному диагностическому комплексу отображены результаты исследований. Изучение объективизации состояния водителей-профессионалов предоставляет возможность выявить относительные противопоказания к осуществлению профессиональной деятельности, обеспечивая, тем самым, повышение безопасности дорожного движения. Наряду с этим, результаты исследования свидетельствуют о необходимости изменений организационных подходов к действующей системе контроля состояния водителей-профессионалов в Украине.

Ключевые слова: водители-профессионалы, психодиагностика, медико-психологические параметры, контроль, когнитивная сфера, личностные характеристики, надежность профессиональной деятельности.

Постановка проблеми. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я дорожньо-транспортний травматизм є восьмим у переліку причин смертності у світі. Він на першому місці серед причин смертності серед молоді у віці 15–29 років, на другому – серед дітей у віці 5–14 років. Понад 43% загиблих є пішоходами та велосипедистами. За показником смертності внаслідок дорожньо-транспортних пригод (ДТП) Україна посідає п'яте місце у Європі [1]. Причинами стали: збільшення кількості швидкохідних автомобілів на дорогах, недосконалість самих доріг, їхнього облаштування, а також інші види ризиків навколишнього середовища. Все це зумовило значне збільшення інформаційного навантаження на водія, ніж у минулі роки.

Дорожня обстановка, інформація про неї вимагають швидкої її обробки, оперативного прийняття рішень, зокрема швидких і точних дій щодо виконання цих рішень. Саме в цих психологічних якостях проявляється так званий «людський фактор», в якому зараз бачать домінуючу причину аварій на дорогах. Сьогодні, у зв'язку з цим, проблема визначення критеріїв та стандартів вимог, що пред'являються до особистості водія-професіонала, є актуальною у забезпеченні високої надійності виконання професійних обов'язків.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сучасна професійна діяльність водія має значну кількість негативних тенденцій: велика відповідальність, постійна психоемоційна напруга, довготривале перебування у вимушеному положенні, перевтома. Також вона часто супроводжується впливом небезпечних зовнішніх чинників, серед яких – неефективна

організація дорожнього руху. Слід підкреслити, погіршення психічного або фізичного стану при управлінні автомобілем може бути джерелом помилкових дій, аварійних ситуацій, і, як наслідок, виникнення дорожньо-транспортних пригод з травматизмом або навіть зі смертельними випадками.

За даними скринінг-оцінки групи водіїв та групи осіб, що мають високі ризики погіршення стану здоров'я у зв'язку з професійною діяльністю, що проводилася ДУ «Інституту праці імені Ю.І. Кундієва Національної академії медичних наук України», м. Київ, були отримані наступні результати: стрес, пов'язаний з трудовою діяльністю, виявлений у 6,6% водіїв, які брали участь у дослідженні; синдром «вигорання» – у 4% водіїв [2]. З точки зору світової статистики та катастрофічної ситуації з травматизму, це свідчить про неадекватну вибірку водіїв чи застарілий, неефективний інструментарій щодо оцінки стану здоров'я досліджених за медико-психологічними параметрами.

У проблемі безпеки дорожнього руху багато уваги приділяється якості дорожнього покриття і транспортним засобам, наскільки останні відповідають сучасним вимогам транспортування пасажирів. Поряд з цим, хочемо зауважити, що водій може мати новітній транспортний засіб з сучасними технологіями безпеки, здійснювати керування на якісному дорожньому полотні, але бути професійно ненадійним щодо виконання своїх обов'язків. Прикладами останнього може бути велика кількість випадків, що відбуваються за участю українських водіїв на європейських дорогах. Наведемо декілька з них: у квітні 2018 року на території Польщі в районі міста Жори в ДТП потрапив пасажирський автобус з українськими номерами, який повертався з Праги (водій не помітив причеп трактора) [3]; у травні 2018 року у Будапешті двоповерховий туристичний автобус Setra з Хмельницької області України на швидкості зніс 3,65-метровий обмежувач висоти [4].

Отже, українські водії, керують сучасними транспортними засобами на європейських дорогах з українськими документами, що не відповідають європейській сертифікації, тим самим, скоюють аварії та інші правопорушення. З 2011-го по 2016 рр. в Україні зареєстровано 170,8 тис. ДТП з потерпілими, в яких загинули 26,7 тис., травмовані 210,4 тис. осіб. При цьому соціально-економічні втрати України, за підрахунками експертів Світового банку, становлять близько \$4,5 млрд – це майже 3,4% ВВП країни (в розрахунках 2014 року) [5].

Наукові дослідження доводять, що більш ніж у 90% усіх нещасних випадків причиною є людський фактор [6]. Отже, як показує практика, далеко не всі водії здатні постійно проявляти належну готовність до керування та надійно виконувати свої професійні обов'язки. У зв'язку з цим перед зацікавленими структурами (Міністерство охорони здоров'я, Міністерство інфраструктури, Національна поліція) постали нові за змістом завдання: розробка і затвердження організаційно-психологічної моделі оцінки та контролю надійності професійної діяльності водія-професіонала.

У країнах Європи такий контроль затверджений на законодавчому рівні та ефективно функціонує з 1986 року. Чехія, Словаччина, Болгарія, Туреччина, Австрія, Німеччина, Іспанія, Польща, Бельгія, Франція, Швейцарія та інші – країни, де законодавчо закріплено медико-психологічний контроль водіїв. Дані заходи надали можливість знизити частку ДТП від 25 до 50%.

Прикладом ефективної системи безпеки дорожнього руху є діючі психологічні обстеження в Польщі, що мають законодавче обґрунтування про психологічні обстеження претендентів на отримання водійських посвідчень водіїв та осіб, які здійснюють роботу в якості водія.

На території Німеччини функціонує «ідіотен-тест». Даний тест вміщує медико-психологічне обстеження, що призначається особам, які керували транспортним засобом у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння, а також особам, які набрали максимальну кількість штрафних пунктів (18) за різні порушення правил дорожнього руху. У судовому порядку визнаються правопорушники, непридатні до подальшої участі в дорожньому русі, а також

визначається вид та термін покарання і грошовий штраф, що залежать від тяжкості правопорушення, а також від місячного доходу особи, яка вчинила правопорушення [7].

22–23 червня 2017 року в Україні відбувся Перший міжнародний конгрес з питань реформування системи управління безпекою дорожнього руху в Україні під гаслом: «Безпека на дорогах України заради життя людини». Державним закладом «Науково-практичний медичний реабілітаційно-діагностичний центр МОЗ України» було представлено низку пропозицій щодо удосконалення безпеки дорожнього руху на основі досвіду науково-практичної діяльності Центру з даним контингентом осіб у рамках науково-дослідницьких робіт, дисертаційних досліджень. Одною з пропозицій було реалізація медико-психологічного контролю в Україні за допомогою Віденської тестової системи «VIENNA TRAFFIC».

15 травня 2018 року в Україні відбулася презентація сучасного інструменту психологічної атестації водіїв – VIENNA TRAFFIC, розробленої австрійською компанією Schuhfried. VIENNA TRAFFIC використовується в більш ніж 70 країнах світу та офіційно затверджена для застосування на законодавчому рівні в 16 з них. Необхідність впровадження психологічної атестації водіїв в Україні існує вже сьогодні. Зараз відбувається тестування системи оцінки щодо перспектив впровадження систем тестування в Україні.

Слід наголосити на тому, що професійні якості можуть бути отримані спеціальною підготовкою, відпрацьовані, удосконалені тренуваннями, в свою чергу, індивідуально-типологічні якості досить стійкі і мало піддаються коригуванню. На основі світового досвіду і європейських підходів до формування безпечної діяльності допуск до виконання професійних обов'язків стає можливим тільки після перевірки функціональних, психологічних, медичних можливостей людини щодо виконання праці в особливих умовах діяльності. Лише після прийняття позитивного рішення оцінюються професійні можливості претендента на водійську діяльність. Саме такий підхід є запорукою якісного відбору відповідно за особистісними, когнітивно-перцептивними, мотиваційними, психофізіологічними якостями, що відповідають вимогам надійного, безпомилкового, безпечного керування транспортним засобом. А це є найголовнішим аргументом щодо організації фахової діяльності.

Мета статті: розробка організаційно-правових засад щодо реалізації медико-психологічного контролю водіїв-професіоналів; формування та розробка діагностичного комплексу об'єктивізації стану здоров'я водіїв-професіоналів.

Виклад основного матеріалу дослідження і результатів дослідження. Дослідження проводилися на базі Державного закладу «Науково-практичний медичний реабілітаційно-діагностичний центр МОЗ України», у якому взяли участь 108 чоловік: 20 водіїв ДСНС України (ДСНС України), 25 водіїв Станції швидкої медичної допомоги (СШМД) м. Костянтинівки Донецької області, 63 водії маршрутних автобусів м. Костянтинівки та м. Дружківки Донецької обл. Середній вік респондентів $38,5 \pm 8,71$ року, середній стаж водіння транспортного засобу $19 \pm 8,77$ років.

Методи дослідження: фізіологічні, діагностичні, антропометричні, нейрофізіологічні, біохімічні, біофізичні, психофізіологічні, психодіагностичні, теоретико-методологічний аналіз.

На основі аналізу наукових джерел, професіограми та даних медико-психологічного обстеження водіїв-професіоналів визначено параметри, що впливають на надійність виконання професійної водійської діяльності:

1. Особистісні:

- стресостійкість;

- індивідуальні властивості особистості (індивідуально-типологічні особливості, міжособистісні взаємовідносини; властивості нервової системи за психомоторними показниками);

- стратегії і тактики поведінки під час конфліктної ситуації;

- інтерес до техніки, технічна грамотність.

2. Мотиваційні:

- мотиваційна спрямованість (визначення переважаючої мотивації);

- задоволеність працею.

3. Когнітивні:

- полезалежність/полenezалежність сприйняття;
- концентрація, стійкість, переключення, обсяг, переключення уваги;
- короткочасна, довготривала, оперативна пам'ять;

4. Психофізіологічні:

- проста та складна зорово-моторні реакції;

5. Функціональні:

- функціонування опорно-рухового апарату;
- функціонування серцево-судинної системи;
- функціонування нервової системи;
- функціонування внутрішніх органів;
- функціонування дихальної системи.

На основі сформульованих параметрів укомплектовано протокол медико-психологічного обстеження водіїв, до якого увійшли: клінічне дослідження водіїв лікарями терапевтом і неврологом, функціональні, ультразвукові, клініко-лабораторні, психодіагностичні дослідження. До психодіагностичного комплексу увійшли наступні методики: «Метод колірних виборів Люшера»; методика «Фігури Готтшальдта»; «Таблиці Шульте»; «Таблиці Горбова-Шульте»; «Заучування 10 слів» А.Р.Лурія; методика діагностики оперативної пам'яті «Шкали приладів»; теплінг-тест Є.П. Ільїної; швидкість зорово-моторних реакцій; індивідуально-типологічний опитувальник Собчик; опитувальник «Людина-техніка»; шкала організаційного стресу Мак-Ліна; методика визначення стратегії поведінки в конфлікті К.Томаса; методика «Інтегральна задоволеність працею» Н.П. Фетіскіна; «Мотивація професійної діяльності» К. Замфіра в модифікації А.А. Реана.

Результати психодіагностичного обстеження надали змогу встановити індивідуальні особливості, наявний стан водіїв-професіоналів і тим самим диференціювати відхилення від норми за параметрами надійності.

За результатами медичного обстеження було виявлено наступну соматичну патологію: у 67,3 % водіїв діагностовано структурні зміни печінки і жовчного міхура, порушення ритму серця – 56,3%, остеохондроз хребта – 31,1%, помірні порушення вентиляції легенів – 22,9%, дисциркуляторна енцефалопатія – 22,3%, поєднана патологія дисциркуляторна енцефалопатія та остеохондроз хребта – 13,4 %, порушення біоелектричної активності головного мозку – 12,5%, значні порушення вентиляції легенів 4,2%.

Психодіагностика надала змогу встановити: зниження показників перемикання уваги діагностовано у 20,2% водіїв, тобто у цих респондентів існують труднощі у свідомому перемиканні уваги з одного об'єкта на інший, як наслідок, недосконалий контроль дорожньо-транспортної обстановки; зниження обсягу уваги – 14,3%, а отже, існують труднощі здійснення декількох завдань одночасно; порушення стійкості уваги – у 18,2%, та порушення концентрації уваги – у 16,6%. Такі водії відчують складнощі в зосередженні на об'єкті діяльності, мають виснаження, низьку продуктивність праці в умовах сильних сторонніх подразників.

У 77,7% спостерігається зниження оперативної пам'яті, довготривалої – у 35,5%, короткострокової – у 32,4%, що перешкоджає збереженню актуальної на момент діяльності інформації, набуттю і збереженню професійного досвіду, відтворенню інформації в умовах жорстко обмеженого часу.

Також визначається зниження показників швидкості зорово-моторних реакцій: простої – у 43,8% осіб, складної – у 66,6% осіб, що свідчить про стан зниженої працездатності. Зазначені чинники є провідниками розвитку різноманітних патологічних процесів у центральній нервовій системі. Вся діяльність водія являє собою безперервний ланцюг різних реакцій. Несвоєчасні або неточні реакції призводять до небезпеки дорожнього руху.

У результаті вивчення індивідуальних особливостей і психологічного благополуччя респондентів було з'ясовано, що показники нервово-психічної напруги і емоційного стресу в досліджуваній групі відповідають низькому рівню. Цей факт свідчить про сприятливий емоційний стан. У більшості водіїв-професіоналів (83,3%) переважає внутрішня мотивація

професійної діяльності, яка пов'язана безпосередньо з самим процесом діяльності. Люди, які займають певне робоче місце, отримують задоволення від справи, яку виконують. Вони прагнуть працювати і приносити користь своєю справою. Серед учасників дослідження 84,6% відзначають високий рівень інтегральної задоволеності своєю професійною діяльністю. Переважна більшість випробовуваних – 66,6% – у конфліктній ситуації схильні йти на компроміс. Тобто представники даної професії достатньо комунікативні та компетентні в галузі стратегії поведінки у конфліктній ситуації.

У 38% обстежених водіїв діагностовано високий рівень екстраверсії, що свідчить про соціальну активність і комунікабельність представників даної професії. Наведені характеристики мають сприятливий вплив на виконання професійної діяльності респондентів, оскільки дані категорії водіїв належать певною мірою до системи «людина-людина», тобто відбувається постійна взаємодія з іншими людьми. Водії пожежної служби та швидкої допомоги постійно спілкуються з колегами задля виконання поставлених професійних цілей і в своїй діяльності стикаються з емоційними переживаннями людей, які опинились в скрутній стресовій життєвій ситуації, а це висуває вимоги до високого самовладання водія.

Поряд з цим, у 15,2% водіїв виявлені високі показники за шкалою ригідності, що при помірних значеннях може говорити про високу самооцінку, наполегливість, цілеспрямованість, активність, однак, при надмірно виражених значеннях ця якість може характеризуватися вираженням суб'єктивізму, заскорузлістю установок, схильністю до педантизму і настороженої підозрливості.

У результаті вивчення індивідуальних особливостей респондентів виявлено дезадаптивні властивості – у 16,6%, а саме: виражений індивідуалізм у 11,1% осіб, у 5,5% – високий рівень конфліктності та схильність до суперництва. Вказані особливості спричиняють складності взаємодії водія з оточенням, тобто такі респонденти прагнуть створити свій мікросвіт та відмежуватися від сторонніх. Вони не почуваються частиною оперативної групи, у свою чергу, колеги не можуть довіряти таким працівникам у складних обставинах (*рис. 1*).

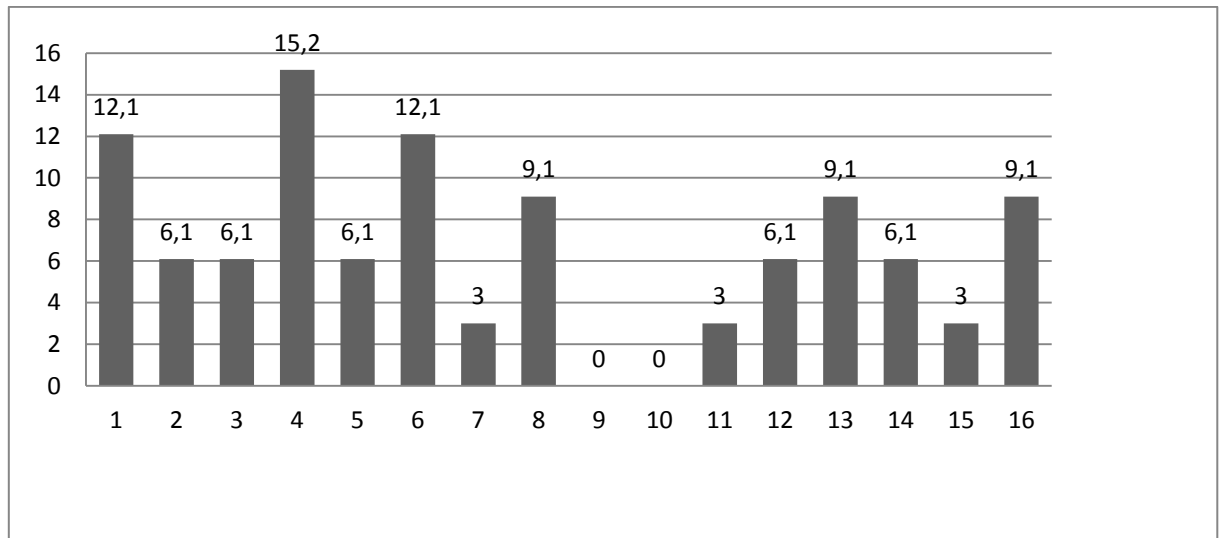
У 72% випробовуваних діагностовано стабільний тип нервової системи. Тип нервової системи є показником працездатності нервових клітин і нервової системи в цілому. Сильна нервова система витримує великі за величиною і тривалістю навантаження, ніж слабка.

Також у респондентів прослідковується наявність низьких показників швидкості прийняття рішень – 5,5% осіб, психічної стійкості – 5,5% осіб, стійкості до зовнішніх подразників – 11,1% осіб. Разом із тим, 33,3% досліджуваних відзначають, що погано переносять одноманітну роботу (*рис. 2*).

Відомо, що одноманітна робота пригнічує сенсорно-перцептивні процеси, слабка нервово-психічна і соціальна стійкість порушує продуктивне функціонування організму та психіки людини, і, як наслідок, низький рівень відображення, сприйняття впливів навколишньої дійсності, адекватної саморегуляції, відсутність динамічного розвитку особистості.

Під час дослідження встановлено також, що у більшості водіїв екстреного транспорту (84,2%) існує полезалежність. А це свідчить про схильність водіїв до ілюзій сприйняття, тобто останні можуть не розпізнати об'єктів чи суб'єктів дорожнього руху. Також особи з полезалежністю зазнають труднощів у подоланні контексту ситуації, відділенні стимулу від її фону, ігнорують менш помітні риси аналізованого об'єкта, орієнтуючись на його зовнішні ознаки. Побічно полезалежність пов'язана з труднощами в зміні установки. Все це має негативний вплив на процес і результат прийняття рішення.

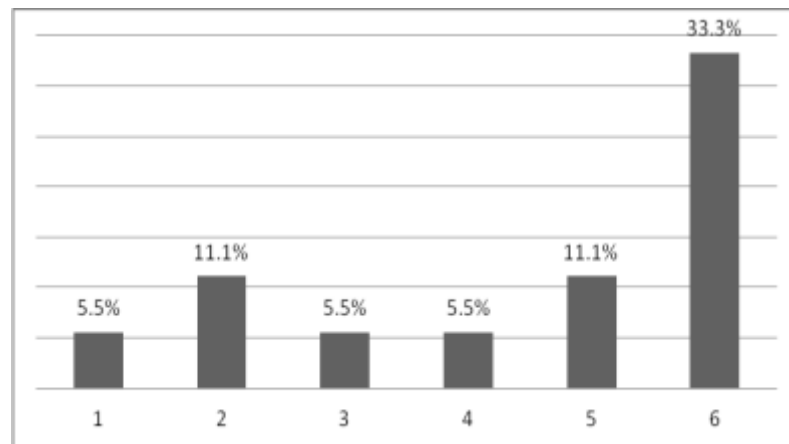
Отже, водій з наведеними характеристиками, що виходять за межі норми, має дезадапційну структуру особистості, тобто повільно реагує на стан дорожньої обстановки, має схильність до ілюзій сприйняття, складності у відділенні фігури від фону, у збереженні й вилученні з минулого досвіду необхідної інформації, має ознаки сповільненості розумових процесів при прийнятті рішення, загальмованості при надзвичайних ситуаціях, що призводить до виникнення дорожніх аварій та економічних збитків. Такий водій не може виконувати надійно свою професійну діяльність. Він сам є загрозою виникнення дорожньо-транспортної пригоди, каліцтва, інвалідизації і навіть смерті будь-яких учасників дорожнього руху.



- | | | |
|------------------|--------------------|----------------------|
| 1. Екстраверсія | 7. Тривожність | 13. Лідерство |
| 2. Спонтанність | 8. Лабільність | 14. Комунікативність |
| 3. Агресивність | 9. Конформність | 15. Індивідуалізм |
| 4. Ригідність | 10. Неконформність | 16. Конфліктність |
| 5. Інтроверсія | 11. Компромісність | |
| 6. Сензитивність | 12. Залежність | |

Рис. 1. Результати психодіагностичного дослідження за методикою «Індивідуально-типологічний опитувальник Л.Н. Собчик»

Наявність зазначених особливостей у спеціалістів можуть вносити певний дисонанс щодо реагування на складні умови праці.



1 – конфліктність; 2 – виражений індивідуалізм; 3 – низька швидкість прийняття рішень; 4 – низька емоційна стійкість; 5 – низька стійкість до зовнішніх подразників; 6 – низька стійкість до монотонії

Рис. 2. Особистісні характеристики, що можуть негативно впливати на виконання професійної діяльності

Висновки:

1. Основна причина дорожньо-транспортних пригод – помилка людини. Проведені дослідження показують, що водії, у яких виявлені порушення за розглянутими медико-

психологічними показниками, складають групу ризику і схильні до помилкових дій, а це найбільш характерно для критичних і аварійних ситуацій.

2. З огляду на психоемоційне навантаження водія-професіонала, дедалі більшу складність, інтенсивність і напруженість водійської діяльності необхідним виступає модернізація професійного відбору осіб на дану посаду, зокрема, через організацію медико-психологічного контролю.

3. Розв'язання проблеми ідентифікації потенційно небезпечних водіїв і водійок, непридатних до професійного водіння, сприятиме підвищенню надійності і безаварійності професійної діяльності водіїв, запобіганню аварійним ситуаціям на дорогах, зменшенню економічних втрат, попередженню посттравматичних психічних розладів в учасників, свідків ДТП та членів їхніх сімей. Таким чином, впровадження психологічної атестації водіїв в Україні є першочерговою умовою підвищення безпеки дорожнього руху.

4. Однією з нагальних проблем сучасної України є проблема підготовка висококваліфікованих кадрів – транспортних психологів. Університетське навчання і магістратура з психології транспорту існує в переважній більшості європейських країн, включаючи сусідів України.

Перспективи подальших досліджень. Актуальним завданням є розробка технології медико-психологічного контролю з використанням загальноприйнятих тестових систем та на їхній основі приладів, а також розбудова засад щодо впровадження професійної підготовки та перепідготовки транспортних психологів в Україні.

Список використаних джерел

1. Украина попала в топ-десятку рейтинга по уровню смертности в ДТП [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://comments.ua/society/592745-ukraina-popala-top-desyatku-reytinga.html>.
2. Глембоцька А. Особливості професійного здоров'я водіїв в Україні / А. Глембоцька // Центр громадського здоров'я МОЗ України : м-ли презентації Віденської системи тестування водіїв Vienna Traffic (15 травня 2018р., м. Київ).
3. У Польщі потрапив у ДТП автобус з українцями // Європейська правда. Міжнародна безпека та євроінтеграція України. – 18 квітня 2018 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.eurointegration.com.ua/news/2018/04/18/7080606/>.
4. 28 українських туристів постраждали у великій ДТП у Будапешті // LB.ua. – 29 травня 2018 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://ukr.lb.ua/society/2018/05/29/398903_28_ukrainskih_turistiv_postrazhdali.html.
5. Стратегія підвищення рівня безпеки дорожнього руху в Україні на період до 2020 року / схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 червня 2017 р. № 481-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/481-2017-%D1%80>.
6. Психологія безпеки праці і ергономіка [Електронний ресурс] // Психологія і безпека праці. – 2016. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/17190512/bzhd/psihologiya_bezpeka_pratsi.
7. Идиотен-тест [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.idiotentest-ru.de/home.htm#1>.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ukraina popala v top-desjatku rejtinga po urovnju smertnosti v DTP [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <https://comments.ua/society/592745-ukraina-popala-top-desyatku-reytinga.html>.
2. Hlembotska A. Osoblyvosti profesiinoho zdorovia vodiiv v Ukraini / A. Hlembotska // Tsentri hromadskoho zdorovia MOZ Ukrainy : m-ly prezentatsii Videnskoj systemy testuvannia vodiiv Vienna Traffic (15 travnia 2018 r., m. Kyiv).
3. U Polshchi potrapyv u DTP avtobus z ukrainsiamy // Yevropeiska pravda. Mizhnarodna bezpeka ta yevrointehratsiia Ukrainy. – 18 kvitnia 2018 r. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://www.eurointegration.com.ua/news/2018/04/18/7080606/>.
4. 28 ukrainskykh turistiv postrazhdaly u velykii DTP u Budapeshti // LB.ua. – 29 travnia 2018 r. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : https://ukr.lb.ua/society/2018/05/29/398903_28_ukrainskih_turistiv_postrazhdali.html.
5. Stratehiia pidvyshchennia rivnia bezpeky dorozhnogo rukhu v Ukraini na period do 2020 roku / skhvaleno rozporiadzhenniam Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 14 chervnia 2017 r. № 481-r. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/481-2017-%D1%80>.
6. Psykholohiia bezpeky pratsi i erhonomika [Elektronnyi resurs] // Psykholohiia i bezpeka pratsi. – 2016. – Rezhym dostupu : http://pidruchniki.com/17190512/bzhd/psihologiya_bezpeka_pratsi.

7. Idioten-test [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.idiotentest-ru.de/home.htm#1>.

Panchenko, O.A., Kabantseva, A.V., Serdyuk, I.O. Medical and psychological parameters of safe driving for work. The article analyzes the conditions and psychological aspects of driving for work. The author presents the research results related to the cognitive and personal characteristics of professional drivers as well as a set of instruments to assess their psychological state and the criteria of driver's reliability according to their cognitive and personal characteristics. Professional drivers need not only special attention from medical examiners, but also psychological monitoring based on the mental state standards. Persons who don't meet the standards form a risk group and are prone to false actions, which is most relevant for critical and emergency situations. Given the increasing complexity, intensity and stressfulness of driving for work, more attention should be paid not only to the driver's professional qualities, but also to their mental condition and psychological well-being. There is a growing need for medical and psychological monitoring of drivers' ability to work including their personal characteristics such as aggressiveness, assertiveness, individualism, low mental and social stability, which are relative contraindications to driver profession. Driving for work, which is associated with risks to drivers and other people's life and health, needs social guarantees and legal support.

Key words: professional drivers, psychological assessment, psychological aspect, psychological parameters, cognitive characteristics, personal characteristics, professional reliability.

Відомості про авторів

Панченко Олег Анатолійович, доктор медичних наук, Заслужений лікар України, професор кафедри медичної інформатики Національної медичної академії післядипломної освіти ім. П.Л. Шупика, м.Київ, Україна.

Panchenko, Oleg Anatoliiovych, PhD in Medicine, The Honorable Doctor of the State of Ukraine, Professor of the Department of Medical Informatics of the National Medical Academy of Postgraduate education named after P.L. Shupyk, Kyiv, Ukraine.

E-mail: rdckonst@ukr.net

Кабанцева Анастасія Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Міжрегіональної академії управління персоналом, м. Київ, Україна.

Kabantseva, Anastasiia Valeriivna, Ph.D. of psychology, assistant professor of psychology Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine.

E-mail: rdckonst@ukr.net

Сердюк Ірина Олександрівна, молодший науковий співробітник, практичний психолог Державного закладу «Науково-практичний медичний реабілітаційно-діагностичний центр Міністерства охорони здоров'я України», м. Костянтинівка, Донецька обл., Україна.

Serdyuk, Iryna Olexandrivna, junior researcher, practical psychologist State institution "Scientific-practical medical rehabilitation and diagnostic center of the Ministry of Health of Ukraine", Kostyantynivka, Donetsk region, Ukraine.

E-mail: rdckonst@ukr.net

Отримано 4 червня 2018 р.
Рецензовано 11 червня 2018 р.
Прийнято 18 червня 2018 р.

УДК 061.5-057:351.822:161.163:159.9

Паршак О.І.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ГРОШЕЙ

Паршак О.І. Методики для дослідження ставлення персоналу комерційних організацій до грошей. У статті представлено комплекс методик для дослідження ставлення персоналу комерційних організацій до грошей. Комплекс включає три групи методик: а) методики, які дають можливість діагностувати психологічні особливості ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій; б) методики, які дають можливість діагностувати психологічні чинники мікрорівня (рівня персоналу), що впливають на ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій; в) методики, які дають можливість діагностувати психологічні чинники мезорівня (рівня організації), що впливають на ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій.

Ключові слова: комерційні організації; персонал; ставлення до грошей; чинники ставлення до грошей; методики для дослідження ставлення до грошей.

Паршак А.И. Методики для исследования отношения персонала коммерческих организаций к деньгам. В статье представлен комплекс методик для исследования отношения персонала коммерческих организаций к деньгам. Комплекс включает три группы методик: а) методики, позволяющие диагностировать психологические особенности отношения к деньгам у персонала коммерческих организаций; б) методики, позволяющие диагностировать психологические факторы микроуровня (уровня персонала), которые влияют на отношение к деньгам у персонала коммерческих организаций; в) методики, позволяющие диагностировать психологические факторы мезоуровня (уровня организации), которые влияют на отношение к деньгам у персонала коммерческих организаций.

Ключевые слова: коммерческие организации; персонал; отношение к деньгам; факторы отношения к деньгам; методики для исследования отношения к деньгам.

Постановка проблеми. Необхідність підвищення конкурентоздатності комерційних організацій в сучасних ринкових умовах в поєднанні зі зменшенням пропозицій кваліфікованого персоналу на ринку праці, що обумовлено різними факторами (від'їзд значної кількості працюючих для роботи за кордон, тенденції до збільшення приватної роботи в інтернет-сегменті та ін.) викликали необхідність підвищення ефективності діяльності персоналу комерційних організацій, а отже, до виявлення та дослідження психологічних феноменів, що пов'язані з особистістю в організації, її діяльністю, поведінкою, ставленням.

Ставлення персоналу комерційних організацій до грошей є особливо важливим, оскільки ставлення людини до грошей впливає на її самооцінку та спосіб життя, реалізацію власних економічних та професійних ролей та реагування та ті чи інші економічні чи професійні ситуації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблеми психології грошей знайшли відображення в роботах вітчизняних (Г. Авер'янова [1], І. Зубіашвілі [4], Л. Карамушка [6], В. Комаровська [8], Г. Ложкін [9], С. Максименко [10], В. Москаленко [11], О. Нікітіна [12], М. Сімків [16], О. Ходакевич [21], М. Шкребець [22] та ін.) та зарубіжних (М. Аргайл [20], О. Дейнека [2], А. Журавльов [3], М. Семьонов [15], Т. Тенг [25], А. Фенько [19], А. Фернам [24], К. Ямаучі [26] та ін.) учених. Однак проблема ставлення персоналу комерційних організацій до грошей є недостатньо вивченою. Зокрема, не дослідженою є проблема розробки методик для вивчення психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Мета дослідження: обґрунтувати методики для вивчення психологічних особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження психологічних особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей нами

було визначено комплекс методик «Ставлення до грошей персоналу комерційних організацій», що включає три групи опитувальників, які дають можливість діагностувати: а) психологічні особливості ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій; б) психологічні чинники мікрорівня (рівня особистості), що впливають на ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій; в) психологічні чинники мезорівня (рівня організації), що впливають на ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Проаналізуємо послідовно кожен блок методик.

До першої групи відносять методики для визначення особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Для діагностики психологічних особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей планується використання авторської анкети «Ставлення до грошей» (Л.М. Карамушка, О.І. Паршак, 2017), що включає низку закритих та відкритих питань, які дають можливість вивчити основні аспекти означеної проблеми: 1) ставлення персоналу в цілому до грошей; 2) роль грошей у життєдіяльності персоналу; 3) ставлення персоналу до різних способів отримання грошей; 4) чинники, що впливають на ставлення персоналу до грошей; 5) психологічні проблеми у ставленні персоналу комерційних організацій до грошей. Анкета підготовлена з урахуванням наявних у літературі розробок [17] та власного розуміння авторами проблеми.

Дослідження чинників мікрорівня планується здійснити за допомогою **другої групи методик**. Сюди належать методики, які дають можливість діагностувати такі психологічні характеристики персоналу комерційних організацій: соціально-психологічні установки особистості та життєва задоволеність співробітника.

Для діагностики соціально-психологічних установок персоналу комерційних організацій використовуватиметься «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в сфері мотивацій та потреб» О.Ф. Потьомкіної [13]. Методика складається з 80 питань: 40 питань спрямовані на виявлення ступеня прояву соціально-психологічних установок «процес – результат», «альтруїзм – егоїзм»; 40 питань спрямовані на виявлення ступеня прояву соціально-психологічних установок «праця – гроші», «влада – свобода». Нижче наводиться авторська інтерпретація отриманих показників за шкалами. А) *Орієнтація на процес*. Зазвичай, люди, що більш орієнтовані на процес, менше замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі здачею роботи, їхня процесуальна спрямованість перешкоджає їхній результативності; ними більше рухає інтерес до справи, а для досягнення результату потрібно багато рутинної роботи, негативне ставлення до якої вони не можуть подолати. Б) *Орієнтація на результат*. Люди, які орієнтуються на результат, одні з найнадійніших. Вони можуть досягати результату у своїй діяльності всупереч перешкодам, невдачам. В) *Орієнтація на альтруїзм*. Люди, які орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто на шкоду собі, заслуговують на повагу. Це люди, про яких варто подбати. Альтруїзм – найцінніша громадська мотивація, наявність якої вирізняє зрілу людину. Г) *Орієнтація на егоїзм*. Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Відома частка «розумного егоїзму» не може нашкодити людині. Швидше більше шкодить його відсутність, причому це серед людей професій гуманітарної спрямованості зустрічається досить часто. Д) *Орієнтація на працю*. Зазвичай, люди, що орієнтуються на працю, весь час використовують для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки і т. і. Праця приносить їм більше радощів і задоволення, ніж якісь інші заняття. Є) *Орієнтація на гроші*. Провідною цінністю для людей з цією орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту. Ж) *Орієнтація на свободу*. Головна цінність для людей – це свобода. Дуже часто орієнтація на свободу поєднується з орієнтацією на працю, рідше це поєднання «свободи» і «грошей». З) *Орієнтація на владу*. Для людей з подібною орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство.

Для дослідження вираженості рівня життєвої задоволеності у персоналу комерційних організацій використовувалась методика «Індекс життєвої задоволеності» (адаптація Н.В. Паніної) [14].

Опитувальник діагностує індекс життєвої задоволеності, що відображає загальний психологічний стан людини, ступінь її психологічного комфорту і соціально-психологічної адаптованості.

Опитувальник «Індекс життєвої задоволеності» складається з 20 питань, які стосуються 5 шкал, що характеризують різні аспекти загального психологічного стану людини та її задоволеності життям: а) інтерес до життя як протилежність апатії; б) рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей; в) узгодженість між поставленими і реально досягнутими цілями; г) позитивна оцінка власних якостей і вчинків; д) загальний фон настрою.

У цілому під феноменом «життєва задоволеність» розуміється інтегративний показник, що включає в якості основного носія емоційну складову. Для власників високого значення індексу характерні низький рівень емоційної напруженості, висока емоційна стійкість, низький рівень тривожності, психологічний комфорт, високий рівень задоволеності ситуацією і своєю роллю в ній.

В якості додаткової інформації про те, які конкретні сфери життя приносять задоволення або незадоволення, підраховується кількість балів за кожною шкалою.

Результати даного тесту дають можливість отримати інформацію про загальний емоційний стан людини, про сфери життя, які, можливо, є «проблемними» для неї, і прийняти кроки для корекції останніх.

Для діагностики рівня задоволеності роботою у персоналу комерційних організацій використовувалась *методика «Оцінка задоволеності роботою»* (В.О. Розанової) [13]. Анкета містить 14 тверджень та 5 варіантів відповідей, зі шкалою оцінки від 1 до 5 балів. Підсумовуються бали, відмічені на бланку анкети.

За наслідками обстеження можна набрати від 14 до 70 балів. Якщо людина набирає 40 і більше балів, то це свідчить про її незадоволеність роботою. І, відповідно, що менше балів набирає працівник, то вища в нього задоволеність роботою.

Вивчення *чинників мікрорівня* (рівня особистості) також буде здійснено за допомогою *авторської «анкети-паспортички»*, яка підготовлена з урахуванням наявних у літературі розробок [5]. До цієї групи віднесено *організаційно-професійні* (посада в організації, рівень освіти, тип освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді) та *соціально-демографічні* (стать, вік, наявність дітей) характеристики персоналу.

Третя група методик спрямована на вивчення психологічних чинників мезорівня (рівень організації), які впливають на психологічні особливості ставлення персоналу до грошей.

Опитувальник *«Визначення схильності до типу організаційної культури»* Д. Коула (доповнений та модифікований Т.Ю. Базаровим та П.В. Малиновським) [18] зорієнтований на визначення різних типів організаційної культури: а) *органічної* (діяльність членів цієї організації будується на принципі згоди із загально визначеною ідеєю та метою. Найчастіше, структура такої організації побудована чітко, ієрархія визначена й майже не змінюється); б) *підприємницької* (діяльність у такій організації організується за допомоги вільних ініціатив персоналу. Персонал у таких організаціях здатний приймати рішення, виходячи з декількох можливих варіантів, здатний брати на себе відповідальність за результати цих рішень, підходити до розв'язання виникаючих проблем творчо в кожному окремому випадку); в) *бюрократичної* (діяльність у такій організації визначається й спрямовується сильним керівництвом. Лідерство ґрунтується на формальній владі, закріпленій за певною посадою, офіційним становищем і статусом); г) *партICIPАТИВНОЇ* (діяльність визначається всебічним обговоренням питань, пов'язаних із процесом і результатом діяльності. Проблеми відкрито обговорюються, колеги взаємодіють та співробітничують, можуть застосовуватись «мозкові штурми» для спільного вироблення способів розв'язання проблеми).

Для дослідження вираженості рівня відданості організації у персоналу комерційних організацій доцільно, на наш погляд, використовувати *методику «Опитувальник відданості організації»* (Автори - Дж. Груб, Р. Дунхем, М. Кастаньєда, переклад та адаптація – Л. Карамушка, І. Андрєєва) [7].

Як вважають автори методики, відданість організації – це стійке емоційне ставлення персоналу до організації, яке характеризується прийняттям організаційних цілей та цінностей, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективності діяльності та розвитку організації, вираженим прагненням якомога довше залишатися членом цієї організації.

Структура відданості організації у персоналу комерційних структур включає такі компоненти: емоційна відданість (афективний компонент); відданість з почуття обов'язку (нормативний компонент); прагматична відданість (тривалий компонент). Найбільш ефективною та бажаною вважається *емоційна відданість* організації, яка включає такі основні компоненти: а) ідентифікація з організацією; б) включеність в організацію; в) емоційна прив'язаність до організації.

У методиці «Опитувальник відданості організації» респонденту необхідно відзначити ступінь своєї згоди з кожним твердженням, використовуючи шкалу від 1 (абсолютно не згоден) до 5 (повністю згоден). Потім, відповідно до ключа, підраховуються значення з кожної шкали і показник загальної відданості.

Для дослідження оцінки розуміння цілей компанії в персоналу комерційних організацій використовувалась *методика «Розуміння цілей компанії»* (Р.Б. Шо) [23]. Анкета містить 8 тверджень та 7 варіантів відповідей, зі шкалою оцінки від 3 до -3 балів. Підсумовуються бали, відмічені на бланку анкети.

За наслідками обстеження можна набрати від -24 до 24 балів. Якщо людина набирає від -24 до 8 балів, то це свідчить про її низьку оцінку рівня інформованості про цінності, цілі компанії і способи їхнього досягнення. Якщо від 8 до 20 балів, то це свідчить про середню оцінку рівня інформованості. І якщо більше 20, то оцінка, ймовірно, завищена, і її не можна враховувати.

Для діагностики рівня прояву турботи з боку керівництва компанії у персоналу комерційних організацій використовувалась *методика «Прояв турботи з боку керівництва»* (Р.Б. Шо) [23]. Анкета містить 8 тверджень та 7 варіантів відповідей, зі шкалою оцінки від 3 до -3 балів. Підсумовуються бали, відмічені на бланку анкети.

За наслідками обстеження можна набрати від -24 до 24 балів. Якщо людина набирає від -24 до 5 балів, то це свідчить про її низьку оцінку рівня турботи з боку керівництва. Якщо від 5 до 17 балів, то це свідчить про середню оцінку рівня турботи. І якщо більше 17, то оцінка, ймовірно, завищена, і її не можна враховувати.

Окрім того, планується вивчення ще таких *чинників мезорівня*, які можуть впливати на ставлення до грошей персоналу комерційних організацій: напрямок діяльності комерційної організації; кількість осіб, що працюють в організації; термін функціонування організації. Ці чинники вивчатимуться за допомогою *авторської «анкети-паспортички»*.

Висновки. Використання вказаних методик дає можливість, на наш погляд, виявити психологічні особливості ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, а також визначити чинники мікро- та мезорівня, які впливають на становлення цього феномену.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи дослідження ми вбачаємо у розробці тренінгової програми з підготовки персоналу комерційних організацій для реалізації підходу, що забезпечує оптимальне ставлення до грошей.

Список використаних джерел

1. Авер'янова Г. М. Кишенькові гроші як фактор економічної соціалізації підлітків / Г.М. Авер'янова // Психологія : зб. наук. праць. – К. : НПУ ім. М.П Драгоманова, 2002. – Вип. 18. – С. 87–96.
2. Дейнека О.С. Экономическая психология в российской политике переходного периода : дисс. ... докт. психол. наук : 19.00.12 / О.С. Дейнека. – СПб., 1999. – 326 с.
3. Журавлев А.Л. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности / А.Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2003. – 436 с.
4. Зубіашвілі І.К. Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / І.К.Зубіашвілі ; Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2009. – 16 с.

5. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–209.
6. Карамушка Л.М. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей : монографія / Л.М. Карамушка, О.Г. Ходакевич. – К. : КНЕУ, 2017. – 200 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур) : монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андрєєва. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – С. 212.
8. Комаровська В.Л. Ставлення до грошей як структурний компонент індивідуальної економічної свідомості / В.Л. Комаровська // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К., 2005. – Том VII. – Вип. 3. – С. 164–170.
9. Ложкін Г.В. Економічна психологія : навч. посіб. / Г.В. Ложкін, В.В. Спасенніков. – К. : Професіонал, 2007. – 397 с.
10. Максименко С.Д. Актуальні проблеми розвитку економічної психології в Україні / С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Ч. 27. – С. 31.
11. Москаленко В. Особливості соціально-психологічних чинників економічної культури особистості / В. Москаленко // Соціальна психологія. – 2006. – №5 (19). – С. 26–39.
12. Нікітіна О.П. Психолого-педагогічні передумови ставлення до грошей в системі ставлень особистості юнацького віку : автореф. дис. ... канд. психол. наук / О.П. Нікітіна. – Харків, 2012. – 20 с.
13. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / [Д.Я. Райгородский (ред.-сост.)]. – Самара : БАХРАХ-М, 2001. – 672 с.
14. Ребзуев Б.Г. Четырехмерная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребзуев // Психологический журнал. – 2006. – Вып. 27. – № 2. – С. 44–59.
15. Семенов М.Ю. Деньги и люди: Психология денег в России : монография / М.Ю. Семенов. – К. : ПростоБук, 2011. – 149 с.
16. Сімків М. В. Суб'єктивний контроль як чинник ставлення до грошей у жінок / М. Сімків // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України ; за ред. С.Д. Максименка. – Т. 12. – Ч. 1. – К., 2010. – С. 541–551.
17. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
18. Управление персоналом : [учебник для вузов] / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
19. Фенько А.Б. Гендерные различия в отношении россиян к деньгам / А.Б. Феньков // Проблемы экономической психологии. – Том 1 / [отв. ред. А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко]. – М. : Институт психологии РАН, 2004. – 620 с.
20. Фернам А. Деньги. Психология денег и финансового поведения / под общ. ред. А. Алексеева / А. Фернам, М. Аргайл. – СПб. : ПраймЕврознак, 2005. – 352 с.
21. Ходакевич О.Г. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / О.Г. Ходакевич ; Інститут психології імені Г.С. Костюка АПН України. – К., 2014. – 20 с.
22. Шкребець М. С. Особливості формування і розвитку грошової культури в Україні / М.С. Шкребець // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наукових праць. – Х. : ВЦ Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2008. С. 238–242.
23. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы / Р.Б. Шо. – М. : Дело, 2000. – 272 с.
24. Furnham, A. The psychology of money / A. Furnham, M. Argyle. – New York : Routledge, 1998. – 324 p.
25. Tang, T. The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale / T. Tang // Journal of Organizational Behavior. – 1993. – Vol. 14. – P. 93–109.
26. Yamauchi, K.T. The Development of a Money Attitude Scale / K.T. Yamauchi // Journal of Personality Assessment. – 1982. – Vol. 46. – No. 5. – P. 522–528.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Averianova H. M. Kyshenkovi hroshi yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii pidlitiv / H.M. Averianova // Psykholohiia : zb. nauk. prats. – K. : NPU im. M.P Drahomanova, 2002. – Vyp. 18. – S. 87–96.
2. Dejneka O.S. Jekonomicheskaja psihologija v rossijskoj politike perehodnogo peri oda : diss. ... dokt. psihol. nauk : 19.00.12 / O.S. Dejneka. – SPb., 1999. – 326 s.
3. Zhuravlev A.L. Nравstvenno-psihologicheskaja reguljacija jekonomicheskoi aktivnosti / A.L. Zhuravlev. – M. : Institut psihologii RAN, 2003. – 436 s.
4. Zubiashvili I.K. Stavlenia do hroshei yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii starshoklasnykiv : avtoref. dys. ...kand. psykhol. nauk : 19.00.05 / I.K. Zubiashvili ; In-t psykholohii im.. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2009. – 16 s.
5. Karamushka L.M. Dyzain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii. T. 1: Orhanizatsiina

- psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–209.
6. Karamushka L.M. Psykholohichni osoblyvosti stavlennia studentskoi molodi do hroshei : monohrafiia / L.M.Karamushka, O.H.Khodakevych. – K. : KNEU, 2017. – 200 s.
 7. Karamushka L.M. Psykholohiia viddanosti personalu orhanizatsii (na materialii diialnosti bankivskykh struktur) : monohrafiia / L.M. Karamushka, I.A. Andrieieva. – K.-Lviv : Halytskyi drukar, 2012. – S. 212.
 8. Komarovska V.L. Stavlennia do hroshei yak strukturnyi komponent indyvidualnoi ekonomichnoi svidomosti / V.L. Komarovska // Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S.Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka. – K., 2005. – Tom VII. – Vyp. 3. – S. 164–170.
 9. Lozhkin H.V. Ekonomichna psykholohiia : navch. posib. / H.V. Lozhkin, V.V. Spasiennikov. – K. : Profesional, 2007. – 397 s.
 10. Maksymenko S.D. Aktualni problemy rozvytku ekonomichnoi psykholohii v Ukraini / S.D. Maksymenko, L.M. Karamushka, O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii. Tom 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2010. – Ch. 27. – S. 31.
 11. Moskalenko V. Osoblyvosti sotsialno-psykholohichnykh chynnykiv ekonomichnoi kultury osobystosti / V. Moskalenko // Sotsialna psykholohiia. – 2006. – №5 (19). – S. 26–39.
 12. Nikitina O.P. Psykholoho-pedahohichni peredumovy stavlennia do hroshei v systemi stavlennia osobystosti yunatskoho viku : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk / O.P. Nikitina. – Kharkiv, 2012. – 20 s.
 13. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy : ucheb. posobie / [D.Ja. Rajgorodskij (red.-sost.)]. – Samara : BAHRAH-M, 2001. – 672 s.
 14. Rebzuev B.G. Chetyrehmernaja model' affektivnoj predannosti rabotnikov organizacii: opyt primeneniia na rossijskoj vyborke / B.G. Rebzuev // Psihologicheskij zhurnal. – 2006. – Vyp. 27. – № 2. – S. 44–59.
 15. Cemenov M.Ju. Den'gi i ljudi: Psihologija deneg v Rossii : monografija / M.Ju. Semenov. – K. : Prostobuk, 2011. – 149 s.
 16. Simkiv M. V. Subiektyvnyi kontrol yak chynnyk stavlennia do hroshei u zhinok / M. Simkiv // Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii : zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S.D. Maksymenka. – T. 12. – Ch. 1. – K., 2010. – S. 541–551.
 17. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlja studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislidyplomnoi osvity] / za nauk red. L.M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.
 18. Upravlenie personalom : [uchebnik dlja vuzov] / pod red. T.Ju. Bazarova, B.L. Eremina. – [2-e izd., pererab. i dop.]. – M. : JuNITI, 2002. – 560 s.
 19. Fen'ko A.B. Gendernye razlichija v otnoshenii rossijan k den'gam / A.B. Fen'kov // Problemy jekonomicheskoi psihologii. – Tom 1 / [otv. red. A.L. Zhuravlev, A.B. Kuprejchenko]. – M. : Institut psihologii RAN, 2004. – 620 s.
 20. Fernam A. Den'gi. Psihologija deneg i finansovogo povedeniia / pod obshh. red. A. Alekseeva / A. Fernam, M. Argajl. – SPb. : PrajmEvroznak, 2005. – 352 s.
 21. Khodakevych O.H. Psykholohichni osoblyvosti stavlennia studentskoi molodi do hroshei : avtoref. dys.... kand. psykol. nauk : 19.00.10 / O.H. Khodakevych ; Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2014. – 20 s.
 22. Shkrebets M. S. Osoblyvosti formuvannia i rozvytku hroshovoi kultury v Ukraini / M.S. Shkrebets // Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva : zb. naukovykh prats. – Kh. : VTs Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina, 2008. S. 238–242.
 23. Sho R.B. Kljuchi k doveriju v organizacii: rezul'tativnost', porjadocnost', projavlenie zaboty / R.B. Sho. – M. : Delo, 2000. – 272 s.
 24. Furnham, A. The psychology of money / A. Furnham, M. Argyle. – New York : Routledge, 1998. – 324 p.
 25. Tang, T. The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale / T. Tang // Journal of Organizational Behavior. – 1993. – Vol. 14. – P. 93–109.
 26. Yamauchi, K.T. The Development of a Money Attitude Scale / K.T. Yamauchi // Journal of Personality Assessment. – 1982. – Vol. 46. – No. 5. – P. 522–528.

Parshak, O.I. Instruments for studying employees' money attitudes in commercial organizations. The article presents a set of tools for investigating employees' money attitudes in commercial organizations. The set of instruments includes three groups of tools that make it possible to assess: a) psychological features of employees' money attitudes in commercial organizations (employees' money attitudes, the role of money in employees' life, employees' attitudes to different ways of making money, employees' money attitude factors, psychological problems in employees' money attitudes in commercial organizations, etc.); b) micro-level psychological factors behind employees' money attitudes in commercial organizations (socio-psychological beliefs and attitudes, employees' satisfaction with work and life, employees' organizational and professional characteristics (position in organization, level and type of education, overall work experience, positional experience) and socio-demographic characteristics (gender, age, children); c) meso-level psychological factors behind employees' money attitudes in commercial organizations (type of organizational culture, clarity and

employees' understanding of organizational objectives and aims, employees' organizational commitment, commercial organization management's consideration for employees' interests, the number of employees in the commercial organization, age of the commercial organization etc.).

Key words: commercial organizations; employees; employees' money attitudes; employees' money attitudes factors; employees' money attitudes research instruments.

Відомості про автора

Паршак Олександр Іванович, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Parshak, Olexander Ivanovych, scientific correspondent, Laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: alexparshak@gmail.com

Отримано 22 травня 2018 р.
Рецензовано 29 травня 2018 р.
Прийнято 30 травня 2018 р.

УДК 614.253.1/.5:616-057:177.75:001.8/.12:159.9

Романова Е.В.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ФЕНОМЕНА ПРИВЕРЖЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ У ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Романова Е.В. Методики для исследования феномена приверженности организации у персонала медицинских учреждений. В статье представлен комплекс методик для исследования феномена приверженности организации у персонала медицинских учреждений. Комплекс включает три группы методик, позволяющих диагностировать: а) уровень приверженности персонала к медицинскому учреждению (организационная лояльность и профессиональная приверженность); б) психологические факторы микроуровня (уровня персонала), которые влияют на выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений; в) психологические факторы мезоуровня (уровня организации), которые влияют на выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений.

Ключевые слова: приверженность; организационная лояльность; профессиональная приверженность; персонал; медицинское учреждение; трудовая мотивация; синдром профессионального выгорания; удовлетворённость; трудовая деятельность персонала медицинских учреждений.

Романова О.В. Методики для дослідження феномену відданості організації у персоналу медичних закладів. У статті представлено комплекс методик для дослідження феномену відданості організації у персоналу медичних закладів. Комплекс включає три групи методик, які дають можливість діагностувати: а) рівень відданості персоналу медичній установі (організаційна лояльність та професійна відданість); б) психологічні чинники мікрорівня (рівня персоналу), що впливають на вираженість відданості організації у персоналу медичних закладів; в) психологічні чинники мезорівня (рівня організації), що впливають на вираженість відданості організації у персоналу медичних закладів.

Ключові слова: відданість; організаційна лояльність; професійна відданість; персонал; медичний заклад; трудова мотивація; синдром професійного вигорання; задоволеність; трудова діяльність персоналу медичних закладів.

Постановка проблемы. Одна из главных задач организационной психологии заключается в выявлении и изучении психологических феноменов, которые обеспечивают эффективность деятельности любой организационной структуры. К таким феноменам относится, в частности, приверженность персонала организации. Особо значима проблема формирования приверженности организации у персонала медицинских учреждений, деятельность которых имеет определённую специфику (высокий уровень ответственности за безошибочное осуществление профессиональных функций и высокий уровень требований к профессиональному мастерству медицинских работников).

Анализ последних исследований и публикаций. В последние годы появляется все больше отечественных работ, направленных на исследование феномена приверженности. Однако, таких работ всё ещё мало, и они достаточно разрозненны. Отдельные аспекты исследования приверженности персонала организации нашли отражение в трудах И.А. Андреевой [1], Л.Н. Карамушки [7], С.Г. Никитенко [18], К.Ю. Охотницкой [20], Ю. Свеженцевой [23] и др. Вместе с тем, специальных исследований, посвящённых изучению психологических факторов формирования приверженности организации у персонала медицинских учреждений, не проводилось.

Результаты исследования проблемы приверженности в зарубежной психологии нашли отражение в трудах таких учёных, как Ю. Васильева [3], В. Доминьяк [5], А.В. Ковров [8], С.А. Липатов [9], М.И. Магура [12], А.Г. Овчинникова [19], Б. Ребзуев [22], К.В. Харский [25] и др., а также таких исследователей, как Н. Аллен [26], Рольф ван Дик [2], Ф. Лютенс [11], Дж. Мейер [27], П. Мучински [17] и др. Однако психологические аспекты проблемы приверженности организации у персонала медицинских учреждений остаются практически не изученными. В частности, не достаточно представленной является проблема разработки методик для изучения психологических особенностей формирования приверженности организации у персонала медицинских учреждений.

Цель исследования: составить и обосновать комплекс методик для изучения психологических факторов формирования приверженности организации у персонала медицинских учреждений.

Изложение основного материала и результатов исследования. Для исследования феномена приверженности организации у персонала медицинских учреждений нами был определён комплекс методик, который включает три группы опросников, позволяющих диагностировать: а) *уровень приверженности персонала к медицинскому учреждению* (организационная лояльность и профессиональная приверженность); б) *психологические факторы микроуровня* (уровня персонала), которые влияют на выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений; в) *психологические факторы мезоуровня* (уровня организации), которые влияют на выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений.

Проанализируем последовательно каждую группу методик.

К первой группе методик относятся опросники, с помощью которых можно диагностировать уровень приверженности персонала к медицинскому учреждению. Сюда относятся две методики, позволяющие исследовать лояльность к организации и приверженность к профессиональной деятельности у медицинских работников.

Так, для исследования выраженности уровня организационной лояльности у персонала медицинских учреждений используется методика «*Шкала организационной лояльности*» (Авторы – Дж. Мейер, Н. Аллен. Перевод и адаптация – Доминьяк В.И.) [4].

Опросник применяется для оценки приверженности сотрудников к своей организации. Теоретической основой для этого опросника стала трёхкомпонентная модель организационной приверженности Дж. Мейера и М. Аллен [26]. Перевод на русский язык и адаптацию на русской выборке выполнил Доминьяк В.И., опубликована русскоязычная версия опросника в его диссертационной работе [4].

Данный опросник содержит три субшкалы (шкала аффективной организационной приверженности; шкала нормативной организационной приверженности; шкала продолженной организационной приверженности) по 6 утверждений в каждой. Респондентам необходимо согласиться или не согласиться с каждым утверждением, используя шкалу от 1 (совершенно не согласен) до 7 баллов (полностью согласен). Затем с ключом подсчитываются результаты по каждой шкале, позволяющие измерить уровень выраженности различных сторон лояльности к организации (аффективная организационная приверженность; нормативная организационная приверженность; продолженная организационная приверженность). Также отдельно рассчитывается показатель общей организационной приверженности.

Для исследования выраженности уровня профессиональной приверженности как одного из видов приверженности организации у персонала медицинских учреждений целесообразно использовать методику *«Шкала профессиональной приверженности»* (Авторы – Дж. Мейер, Н. Аллен. Перевод и адаптация – С.А. Маничев.) [15].

Данный опросник используется для оценки уровня профессиональной приверженности у персонала медицинских учреждений. Опросник также содержит три субшкалы (шкала аффективной профессиональной приверженности; шкала нормативной профессиональной приверженности; шкала продолженной профессиональной приверженности) [27].

Респонденту необходимо отметить степень своего согласия с каждым утверждением, используя шкалу от 1 (совершенно не согласен) до 7 баллов (полностью согласен). Затем, в соответствии с ключом, подсчитываются значения по каждой субшкале и показатель общей профессиональной приверженности.

Согласно подходам, существующим в научной литературе [6], психологические факторы, влияющие на формирование приверженности организации у персонала медицинских учреждений, были разделены нами на две группы: те, которые касаются деятельности организации (факторы мезоуровня), и те, которые касаются персонала (факторы микроуровня).

Исследование *психологических факторов микроуровня* осуществляется с помощью **второй группы методик**. Сюда относятся методики, позволяющие диагностировать такие психологические характеристики персонала медицинских учреждений: мотивы трудовой деятельности, профессиональное выгорание и жизненная удовлетворённость.

Для исследования трудовой мотивации персонала медицинских учреждений используется методика *«Диагностика трудовой мотивации»* (Авторы – Н.Н. Мельникова, Д.М. Полевой) [16].

Методика предназначена для исследования иерархии мотивов и её устойчивости в рамках трудовой деятельности персонала медицинских учреждений. В ней рассматриваются шесть видов мотивов: самоактуализация в профессии, карьерный рост, общение, комфортность условий труда, социальная защищённость и личностная безопасность. Как отдельный показатель оценивается степень устойчивости иерархии мотивов. Предложенный перечень мотивов был получен эмпирическим путём в результате систематизации данных глубинного интервью, проведённого авторами методики со специалистами разных должностных уровней.

Процедура исследования представляет собой ранжирование предложенных утверждений в порядке их значимости. В целом, методика состоит из четырёх серий ранжирования по шесть утверждений (соответствующих различным мотивам) в каждой серии. Основными показателями являются средние ранги для каждого вида мотивов, на основании чего делается вывод о ведущих и второстепенных мотивах. Устойчивость иерархии мотивов определяется через степень согласованности ранжирования в четырёх пробах с помощью вычисления коэффициента конкордации [16].

Для исследования степени выраженности синдрома профессионального выгорания у персонала медицинских учреждений используется методика *«Диагностика профессионального выгорания»* (Авторы – К. Маслач, С. Джексон; перевод и адаптация – Водопьянова Н.Е.) [24].

Опросник состоит из 22 пунктов и содержит три следующие шкалы: а) шкала «эмоциональное истощение» является индикатором пониженного эмоционального тонуса,

повышенной психической истощённости, потери интереса к работе и неудовлетворённости жизнью в целом; б) шкала «деперсонализация» показывает эмоциональную отстранённость, безразличие, формальное выполнение профессиональных обязанностей, иногда негативизм и циничность; в) шкала «редукция профессиональных достижений» отражает степень удовлетворённости медицинского работника собой как личностью и как профессионалом. Низкие значения по этой шкале означают тенденцию к отрицательной оценке своей компетентности и производительности.

Кроме того, определяется интегральный индекс выгорания (ИИВ) – показатель общего уровня профессионального выгорания работника. Данный индекс позволяет получить более точную количественную оценку распространённости синдрома профессионального выгорания.

При заполнении методики респондентам необходимо оценить, как часто на работе они испытывают чувства, описанные в каждом пункте опросника, по шкале от 0 (никогда) до 6 баллов (каждый день) [24].

Для исследования выраженности уровня жизненной удовлетворённости у персонала медицинских учреждений целесообразно использовать методику «Индекс жизненной удовлетворённости» (ИЖЗ) (адаптация Н.В. Паниной) [21].

Опросник диагностирует индекс жизненной удовлетворённости, отражающий общее психологическое состояние человека, степень его психологического комфорта и социально-психологической адаптированности.

Опросник ИЖЗ состоит из 20 вопросов, относящихся к 5 шкалам, характеризующих различные аспекты общего психологического состояния человека и его удовлетворённости жизнью: а) интерес к жизни как противоположность апатии; б) решительность, целеустремлённость, последовательность в достижении жизненных целей; в) согласованность между поставленными и реально достигнутыми целями; г) положительная оценка собственных качеств и поступков; д) общий фон настроения.

В целом под феноменом «жизненная удовлетворённость» подразумевается интегративный показатель, включающий в качестве основного носителя эмоциональную составляющую. Для обладателей высокого значения индекса характерны низкий уровень эмоциональной напряжённости, высокая эмоциональная устойчивость, низкий уровень тревожности, психологический комфорт, высокий уровень удовлетворённости ситуацией и своей ролью в ней.

В качестве дополнительной информации о том, какие конкретные сферы жизни доставляют удовольствие или неудовольствие, подсчитывается количество баллов по каждой шкале.

Результаты данного теста дают возможность получить информацию об общем эмоциональном состоянии человека, о сферах жизни, которые, возможно, являются «проблемными» для него, и принять шаги для коррекции последних.

Третья группа методик направлена на изучение *психологических факторов мезоуровня* (уровень организации), которые влияют на показатель организационной приверженности у персонала медицинских учреждений.

Для оценки уровня удовлетворённости работой персонала медицинских учреждений используется *опросник «Социально-психологические условия работы в организации у медицинского персонала»*, который был разработан на основе анкеты «Измерение удовлетворённости работой». Данная анкета, включающая в себя вопросы, которые касаются различных сторон рабочей деятельности, была создана на кафедре эргономики и инженерной психологии, факультет психологии СПбГУ [14], и модифицирована автором.

Суть модификации заключается в следующем: а) существующие блоки анкеты были изменены на новые шкалы и адаптированы согласно именно специфике работы персонала в медицинских учреждениях, что позволило измерять различные сферы профессиональной деятельности медработников (условия труда; коммуникации и координация деятельности;

включённость в работу; нововведения; повседневный менеджмент; оплата труда и поощрения; стабильность; карьера и обучение; удовлетворённость профессиональной деятельностью; баланс между работой и другими сферами жизни); б) в каждую из выделенных шкал нами было включено по шесть основных вопросов, что предоставило возможность более сбалансировано, чем у предшественников, оценить все сферы рабочей деятельности медицинских работников; в) оценка степени согласия (или несогласия) с каждым утверждением опросника была изменена с десятибалльной шкалы на более удобную для измерения и обработки полученных результатов благодаря её укрупнению и стала использоваться в пятибалльной форме (совершенно не согласен; скорее не согласен, чем согласен; трудно сказать; скорее согласен, чем не согласен; совершенно согласен); г) изменено название анкеты на другое, которое более соответствует содержанию и целям этого исследования; д) осуществлён перевод анкеты с русского языка на украинский, что позволило адаптировать опросник для персонала медицинских учреждений нашей страны.

Согласно инструкции опросника, респонденту необходимо оценить степень своего согласия по поводу основных аспектов его работы в медицинском учреждении, используя шкалу от 1 (совершенно не согласен) до 5 баллов (абсолютно согласен).

Подсчёт результатов осуществляется через нахождение среднего арифметического для каждой группы, которая включает вопросы по определённой сфере рабочей деятельности.

Кроме того, также планируется изучение других факторов *мезоуровня*, которые могут влиять на выраженность организационной приверженности у персонала медицинских учреждений: тип организации (поликлиника, городская или районная больница; областная больница; частная клиника); срок существования организации; количество квалифицированных работников; местоположение медицинского учреждения. Эти факторы будут изучаться с помощью авторской «анкеты-паспортички».

Изучение некоторых психологических факторов *микроуровня* (уровня личности) также осуществляется с помощью авторской «анкеты-паспортички», которая создана на основе имеющихся в литературе разработок [6]. К этой группе факторов отнесены: а) *организационно-профессиональные факторы* (уровень образования; тип образования; должность в медицинском учреждении; уровень квалификации; общий стаж работы; стаж работы на нынешней должности; наличие персонала в подчинении; наличие управленческого опыта); б) *социально-демографические факторы* (возраст; пол; семейное положение; наличие детей); в) *факторы, которые связаны с напряжённостью работы* (продолжительность рабочего дня; сочетание труда по основному месту работы с работой в других медицинских учреждениях; количество выходных дней); г) *факторы, связанные с удовлетворённостью профессиональной деятельностью* (удовлетворённость выбором профессии; удовлетворённость размером заработной платы; удовлетворённость условиями работы; удовлетворённость трудом в рабочем коллективе); д) *семейно-профессиональные* (наличие близких родственников, которые занимаются медицинским делом; влияние близких родственников на выбор профессии). Первые две группы из факторов (организационно-профессиональные и социально-демографические) были выделены согласно классификации факторов, влияющих на выраженность приверженности организации, предложенной Л.Н. Карамушкой [6]. Следующие группы факторов (факторы, связанные с напряжённостью работы; факторы, связанные с удовлетворённостью профессиональной деятельностью; семейно-профессиональные факторы) были выделены автором.

Выводы. Использование указанных методик даёт возможность, на наш взгляд, выявить выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений, а также определить факторы мезоуровня и микроуровня, влияющие на становление этого феномена.

Перспективы дальнейших исследований. Перспективы исследования мы видим в разработке тренинговой программы для подготовки персонала медицинских учреждений для

реализации подхода, обеспечивающего формирование организационной приверженности у работников медицинских учреждений.

Список использованных источников

1. Андреева І.А. Психологічні складові відданості персоналу організації // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – Ч. 21–22. – С. 49–53.
2. Ван Дик Р. Приверженность и идентификация с организацией ; пер. с нем. / Р. Ван Дик. – Х. : Гуманитарный Центр, 2006. – С. 142.
3. Васильева Ю. Как оценить лояльность сотрудников / Ю. Васильева // Ведомости. – 06.04.2004.
4. Доминяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : дисс. канд. психол. наук / В.И. Доминяк. – СПб, 2006. – С. 281.
5. Доминяк В.И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В.И. Доминяк // Персонал-Микс. – 2003. – № 1. – С. 107–111.
6. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку // Актуальні проблеми психології. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–209.
7. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур) : монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андреева. – К.- Львів : Галицький друкар, 2012. – С. 212.
8. Ковров А.В. Лояльность персонала / А.В. Ковров. – М. : Бератор-пресс, 2004. – С. 168.
9. Липатов С.А. Вовлеченность работника в организацию или увлеченность работой: соотношение понятий / С.А. Липатов // Организационная психология. – 2015. – Т. 5. – № 1. – С. 104–110.
10. Липатов С.А. Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций) / С.А. Липатов, Х.И. Синчук // Организационная психология. – Т. 5. – № 4. – С. 6–28 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://orgpsyjournal.hse.ru>. 015.
11. Лютенс Ф. Организационное поведение ; пер. с англ. – [7-е изд.] / Ф. Лютенс. – М. : ИНФРА – М, 1999. – Ч. XXVIII. – С. 692.
12. Магура М.И. Приверженность работников своей организации : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.03 / М.И. Магура. – М., 1999. – С. 22.
13. Магура М.И. Организационная приверженность / М.И. Магура, М.Б. Курбатова // Управление персоналом. – 2001. – № 6. – С. 19–25.
14. Маничев С.А. Биографический метод прогнозирования профессиональной успешности / С.А. Маничев // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. – Вып. 2. – М. : Институт психологии РАН, 2011. – С. 285–298.
15. Маничев С.А. Соотношение организационной и профессиональной приверженности у врачей анестезиологов-реаниматологов / С.А. Маничев, О.А. Кузнецова // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. – 2010. – № 4. – С. 173–179.
16. Мельникова Н.Н. Диагностика трудовой мотивации / Н.Н. Мельникова, Д.М. Полев // Современная психодиагностика в изменяющейся России : сборник тезисов Всероссийской научной конференции / [отв. ред. Н.А. Батурин]. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2008. – С. 79–81.
17. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – [7-е изд.] / П. Мучински. – СПб. : Питер, 2004. – С. 539.
18. Нікітенко С.Г. Чинники лояльності як провідної професійної якості / С.Г. // Актуальні проблеми психології. – Том XI : Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К. : ГНОЗІС, 2009. – Ч. 3. – С. 273–281.
19. Овчинникова О.Г. Лояльность персонала / О.Г. Овчинникова. – М. : ООО Управление персоналом, 2006. – С. 96.
20. Охотницька К.Ю. Теоретичний аналіз феномену відданості організації: підходи зарубіжних авторів / К.Ю. Охотницька // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2012. – Ч.32. – С. 304–308.
21. Панина Н.В. Индекс жизненной удовлетворенности / Н.В. Панина // LifeLine и др. новые методы психологии жизненного пути ; [сост., ред. А.А. Кроник]. – М. : Прогресс-Культура, 1993. – С. 107–111.
22. Ребзуев Б.Г. Четырехмерная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребзуев // Психологический журнал. – 2006. – Вып. 27. – № 2. – С. 44–59.
23. Свеженцева Ю. Лояльність до організації та організаційна поведінка / Ю. Свеженцева // Соціальна психологія. – 2008. – №3. – С. 103–117.

24. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М., 2002. – С. 360–362.
25. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. – СПб. : Питер, 2011. – С. 76–93.
26. Meyer, J.P. Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations / J.P. Meyer, N.J. Allen // Journal of applied psychology. – 1990. – Vol. 75. – P. 710–720.
27. Meyer, J.P. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization / J.P. Meyer, N.J. Allen, C.A. Smith // Journal of Applied Psychology. – 1993. – Vol. 78. – № 4. – P. 538–551.

Spisok ispol'zovannyh istochnikov

1. Andrieieva I.A. Psykholohichni skladovi viddanosti personalu orhanizatsii // Aktualni problemy psykholohii. – Tom 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – Ch. 21–22. – S. 49–53.
2. Van Dik R. Priverzhennost' i identifikacija s organizaciej ; per. s nem. / R. Van Dik. – X. : Gumanitarnyj Centr, 2006. – S. 142.
3. Vasil'eva Ju. Kak ocenit' lojal'nost' sotrudnikov / Ju. Vasil'eva // Vedomosti. – 06.04.2004.
4. Dominjak V.I. Organizacionnaja lojal'nost': model' realizacii ozhidanij rabotnika ot svoej organizacii : diss. kand. psihol. nauk / V.I. Dominjak. – SPb, 2006. – S. 281.
5. Dominjak V.I. Fenomen lojal'nosti v razrabotkah zarubezhnyh issledovatelej / V.I. Dominjak // Personal-Miks. – 2003. – № 1. – S. 107–111.
6. Karamushka L.M. Dyzain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvosti orhanizatsiinoho rozvytku // Aktualni problemy psykholohii. – T. 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–209.
7. Karamushka L.M. Psykholohiia viddanosti personalu orhanizatsii (na materialii diialnosti bankivskykh struktur) : monohrafiia / L.M. Karamushka, I.A. Andrieieva. – K.- Lviv : Halytskyi drukar, 2012. – S. 212.
8. Kovrov A.V. Lojal'nost' personala / A.V. Kovrov. – M. : Berator-press, 2004. – S. 168.
9. Lipatov S.A. Vovlechnennost' rabotnika v organizaciju ili uvlechnennost' rabotoj: sootnoshenie ponjatij / S.A. Lipatov // Organizacionnaja psihologija. – 2015. – T. 5. – № 1. – S. 104–110.
10. Lipatov S.A. Social'no-psihologicheskie faktory organizacionnoj priverzhennosti sotrudnikov (na primere kommercheskih organizacij) / S.A. Lipatov, H.I. Sinchuk // Organizacionnaja psihologija. – T. 5. – № 4. – S. 6–28 [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://orgpsyjournal.hse.ru>. 015.
11. Ljutens F. Organizacionnoe povedenie ; per. s angl. – [7-e izd.] / F. Ljutens. – M. : INFRA – M, 1999. – Ch. HHVIII. – S. 692.
12. Magura M.I. Priverzhennost' rabotnikov svoej organizacii : avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk : spec. 19.00.03 / M.I. Magura. – M., 1999. – S. 22.
13. Magura M.I. Organizacionnaja priverzhennost' / M.I. Magura, M.B. Kurbatova // Upravlenie personalom. – 2001. – № 6. – S. 19–25.
14. Manichev S.A. Biograficheskij metod prognozirovaniia professional'noj uspešnosti / S.A. Manichev // Aktual'nye problemy psihologii truda, inženernoj psihologii i jergonomiki. – Vyp. 2. – M. : Institut psihologii RAN, 2011. – S. 285–298.
15. Manichev S.A. Sootnoshenie organizacionnoj i professional'noj priverzhennosti u vrachej anesteziologov-reanimatologov / S.A. Manichev, O.A. Kuznecova // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. – Serija 12: Psihologija. Sociologija. Pedagogika. – 2010. – № 4. – S. 173–179.
16. Mel'nikova N.N. Diagnostika trudovoj motivacii / N.N. Mel'nikova, D.M. Polev // Sovremennaja psihodiagnostika v izmenjajushhejsja Rossii : sbornik tezisev Vserossijskoj nauchnoj konferencii / [otv. red. N.A. Baturin]. – Cheljabinsk : Izd-vo JuUrGU, 2008. – S. 79–81.
17. Muchinski P. Psihologija, professija, kar'era. – [7-e izd.]. / P. Muchinski. – SPb. : Piter, 2004. – S. 539.
18. Nikitenko S.H. Chynnyky lojalnosti yak providnoi profesiinoi yakosti / S.H. // Aktualni problemy psykholohii. – Tom KhI : Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka. – K. : HNOZIS, 2009. – Ch. 3. – S. 273–281.
19. Ovchinnikova O.G. Lojal'nost' personala / O.G. Ovchinnikova. – M. : OOO Upravlenie personalom, 2006. – S. 96.
20. Okhotnytska K.Iu. Teoretychnyi analiz fenomenu viddanosti orhanizatsii: pidkhody zarubizhnykh avtoriv / K.Iu. Okhotnytska // Aktualni problemy psykholohii. – Tom 1: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2012. – Ch.32. – S. 304–308.
21. Panina N.V. Indeks zhiznennoj udovletvorennosti / N.V. Panina // LifeLine i dr. novye metody psihologii zhiznennogo puti ; [sost., red. A.A. Kronik]. – M. : Progress-Kul'tura, 1993. – S. 107–111.

22. Rezbuev B.G. Chetyrehmernaja model' affektivnoj predannosti rabotnikov organizacii: opyt primenenija na rossijskoj vyborke / B.G. Rezbuev // Psihologicheskij zhurnal. – 2006. – Vyp. 27. – № 2. – S. 44–59.
23. Sviezhentseva Yu. Loialnist do orhanizatsii ta orhanizatsiina povedinka / Yu. Sviezhentseva // Sotsialna psykholohiia. – 2008. – №3. – S. 103–117.
24. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – M., 2002. – S. 360–362.
25. Harskij K.V. Blagonadezhnost' i lojal'nost' personala / K.V. Harskij. – SPb. : Piter, 2011. – C. 76–93.
26. Meyer, J.P. Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations / J.P. Meyer, N.J. Allen // Journal of applied psychology. – 1990. – Vol. 75. – P. 710–720.
27. Meyer, J.P. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization / J.P. Meyer, N.J. Allen, C.A. Smith // Journal of Applied Psychology. – 1993. – Vol. 78. – № 4. – P. 538–551.

Romanova, O.V. Instruments for investigating the phenomenon of staff's organizational commitment in medical institutions. *The article presents a set of instruments for studying the phenomenon of staff's organizational commitment in medical institutions. The set includes three groups of instruments that allow measuring the levels of staff's commitment to a medical institution as well as to identify the micro- (personal level) and meso-level (organization level) staff's organizational commitment factors.*

The first group of instruments includes the questionnaires to investigate medical staff's organizational loyalty and professional commitment. The second group of instruments includes the questionnaires to assess medical staff's work motivation, burnout and life satisfaction. The third group of instruments aims at studying various aspects of the medical staff's work, as well as other factors in their organizational commitment (the type of organization, the age of the organization, the number of skilled staff in the organization and the location of the medical institution).

In addition, the set of instruments under consideration allows assessing other factors that affect medical staff's organizational commitment, among which are organizational and professional, socio-demographic, work-related, profession-related and family-related factors.

The use of these instruments will allow measuring the strength of staff's organizational commitment in medical institutions, as well as identifying the meso- and micro-level psychological factors behind this phenomenon.

Key words: *commitment; organizational loyalty; professional commitment; employees; medical institution; work motivation; burnout; satisfaction; labor activity of medical institution staff.*

Сведения об авторе

Романова Елена Валерьевна, научный корреспондент лаборатории организационной и социальной психологии Института психологии имени Костюка АПН Украины; г. Киев; ведущий психолог лаборатории психофизиологических исследований ГУ «Днепропетровская медицинская академия МЗ Украины», г. Днепр, Украина.

Romanova, Olena Valeriivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology, NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine; leading psychologist of the Laboratory of Psychophysiological Researches of SE "Dnipropetrovsk medical academy of Health Ministry of Ukraine", Dnipro, Ukraine.

E-mail: elena_romanova_2010@icloud.com

Отримано 4 червня 2018 р.
Рецензовано 11 червня 2018 р.
Прийнято 18 червня 2018 р.

УДК 159.9.015

Соломка Т.М.

ПОЛІПАРАДИГМАЛЬНА МОДЕЛЬ ОСОБИСТІСНОГО САМОКОНСТРУЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Соломка Т.М. Поліпарадигмальна модель особистісного самоконструювання персоналу організацій. У статті здійснено аналіз поліпарадигмального підходу в моделюванні особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО), для чого використано логіку поняттєвого і структурного впорядкування складових моделі – парадигм, а також природи їхніх зв'язків та, відповідно, характерних ознак окремої парадигми. При цьому логіку їхньої взаємодії визначає змістовна «класичність» метапарадигм та супідрядність експлікуючого ставлення до неї кожної наступної парадигми. У встановленні методологічного апарату окремих теоретичних конструктів було враховано психологічну та організаційну предметність, а також найбільш загальні методологічні лінії розвитку в цілому. Визначено, що під поліпарадигмальною моделлю розуміється сукупність стійких характеристик, які визначають змістовну єдність схем теоретичної та практичної форми ОСПО, у якій, незалежно від ступеня їхньої рефлексії, консолідується універсальна основа усталених базових моделей, що ідентифікуються з локальними структуроутворюючими, методологічними та парадигмами детермінант і предикторів ОСПО.

Ключові слова: поліпарадигмальна модель особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО), метапарадигма, локальні структуроутворюючі парадигми, детермінанти і предиктори ОСПО, методологічна парадигма.

Соломка Т.Н. Полипарадигмальная модель личностного самоконструирования персонала организаций. В статье осуществлен анализ полипарадигмального подхода в моделировании личностного самоконструирования персонала организаций (ЛСПО), для чего использована логика понятийного и структурного упорядочения составляющих модели – парадигм, а также природы их связей и, соответственно, характерных признаков отдельной парадигмы. При этом логику их взаимодействия определяет содержательная «классичность» метапарадигмы и соподчинение экспликующего отношения к ней каждой следующей парадигмы. В установлении методологического аппарата отдельных теоретических конструктов была учтена психологическая и организационная предметность, а также наиболее общие методологические линии развития в целом. Определено, что полипарадигмальной моделью является совокупность устойчивых характеристик, которые определяют содержательное единство схем теоретической и практической формы ЛСПО, в которой, независимо от степени их рефлексии, консолидируется универсальная основа устойчивых базовых моделей, идентифицированных с локальными структурообразующими, методологическими и парадигмами детерминант и предикторов ЛСПО.

Ключевые слова: полипарадигмальная модель личностного самоконструирования персонала организаций (ЛСПО), метапарадигма, локальные структурообразующие парадигмы, детерминанты и предикторы ЛСПО, методологические парадигмы.

Постановка проблеми. У сучасній організаційній психології дедалі більше зростає потреба не лише в практичному володінні поведінковими можливостями працівників, а й у з'ясуванні питань сумісності, розгортання потенціалу, у виявленні професійних компетентностей персоналу в різних виробничих ситуаціях. Навіть оптимізація управлінської діяльності стосовно можливостей матеріального стимулювання без розуміння проблем самоактивності працівника організації виявляється обмеженою і не завжди ефективною. Зрозумілою стає необхідність поглибленого психологічного аналізу можливостей персоналу організації щодо опанування зростаючої різноманітності і складності умов здійснення власної самоактивності.

Очевидно, системність і поліпарадигмальність може виявитися продуктивним підходом у вивченні явищ особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО), оскільки при такому розгляді воно постає як щось підвладне активним трансформаціям і системній зміні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основою стабільного успіху сучасних компаній (організацій), на думку зарубіжних дослідників, наразі є не технологічні прориви і навіть не філігранні системи управління фінансовими і складними формальними структурами, а скоріше – специфічний організаційний простір, у якому персонал відчуває природну потребу у невинному корпоративному «патріотизмі і ентузіазмі», що формують гордість за якість вироблених товарів і послуг, підтримують бажання генерувати нові ідеї тощо.

Питання, пов'язані з розвитком особистості, самосвідомості і особистісного самоконструювання в складних соціальних системах регламентованої міжособистісної взаємодії, в ситуаціях різноманіття і транзитивного суспільства стали лейтмотивом для багатьох сучасних досліджень. Не менш важливими стають проблеми різної ментальності, специфіки поведінки, регуляції діяльності в умовах повсякденного життя і розуміння свого місця і особистого благополуччя. При цьому, довгострокові розлогі перспективи щодо власної кар'єри, забезпечення її оптимістичного розгортання в рамках однієї й тієї ж організації залишилися у 20-му столітті, коли працівники займали постійну роботу і планувати 30-річну кар'єру в рамках однієї роботи або навіть однієї організації.

У концептуальному плані це передбачає поворот до інноваційної моделі організаційного укладу роботи персоналу, в якому робота контрастує з відносною безпекою, появу співробітників, які називаються тимчасовими, умовними, випадковими, контрактними, позаштатними, неповними, зовнішніми, нетиповими, допоміжними, консультантами та самозайнятими [9].

Невизначеність і непередбачуваність, спричинені світовою економікою, викликають появу «небезпечного працівника», який відмовився від зусиль зрозуміти природу кар'єри в цілому та можливість інтегрувати її у спектр свого життя [6].

Розумові вправи персоналу на теми «кар'єри без меж» набувають характеру альтернативних моделей, відмінних від традиційних концепцій кар'єри. Сприйняття власних життєвих обставин та розуміння і практика побудови системи управління власним життям визначено поняттям *життєвого дизайну (Life Design)* [10].

Таким чином, основна суперечність пролягає в межах створюваної нової парадигми, яка б повністю враховувала *потреби працівників в дизайні життя*, у відповідності зі змінами форми праці і кар'єри. У такому контексті психологія «конструювання життя» (Life Construction) – всеосяжне, інтегроване у часі і просторі життя, включаючи трудове життя, прикладне знання, а також поняття, яке в широкому сенсі дозволяє мати справу з консультуванням з питань кар'єри, не обмежуючись професійним вибором і прийняттям рішень, виключно пов'язаних з професією [8].

При цьому у моделюванні *ідентичностей* сучасної особистості соціально-когнітивна перспектива належить самопрезентативним, саморегуляторним теоретичним конструктам, в яких головна роль відводиться самопізнанню та індивідуальним відмінностям у формі стилів особистісного самоконструювання [7].

Цим пояснюються сучасні системні перетворення організаційного простору, які стосуються, перш за все, персонологічної тенденції пошуку нової парадигми, спрямованої на подолання обмеженості класичної моделі управління кадрами, відходу від ідеалу раціонального, багато в чому мозаїчного образу внутрішнього світу, нового змісту професійної діяльності у розмаїтті методологічних і методичних підходів до його можливого дослідження [3] у відповідності з парадигмами, орієнтованими на особистість і створення умов для розвитку її суб'єктності.

І зарубіжними, і вітчизняними дослідниками визнається значущість «кожної конкретної людини» як «основного діючого елементу і структурного компонента систем різного ступеня інтеграції, різного масштабу, різної модальності, коли дії людей можуть зумовлюватися не лише їхніх власним вибором, а й тими організаційними системами, в які вона входить» [4, с. 134].

Часта зміна роботи, відсутність перспектив майбутньої професійної діяльності («дестабілізація кар'єри») потребує допомоги з боку консультантів із роботи з кар'єрою і

великих зусиль, більш глибокого самопізнання і більшої впевненості, ніж будь-коли раніше. Різноманітні теорії припускають, що люди мотивовані підтримувати або посилювати почуття самоповаги, наступності, самобутності, приналежності, ефективності і значення в їхній ідентичності. Чинниками впливу на ефективність організації визнаються нові підходи до питань кар'єри, пов'язаних з технологічними основами організації та індивідуальних і групових характеристиках.

При цьому увагу акцентовано на значущості психологічного простору, в якому зв'язки особистості з власним оточенням і спрощуються, і серйозно ускладнюються у відповідності з культурним багатоголоссям, плинністю, контекстуальністю [5].

У відомій оригінальній концепції, де свідомість – логічний апарат прийняття рішень та створення гіпотез про навколишній світ, підкреслено: «Предмет науки визначається прийнятою в цій науці парадигмальною теорією. Людину – об'єкт психології і багатьох інших наук – треба вивчати як істоту, покликанням якої є вирішення виключно пізнавальних завдань, не заперечуючи того, що в реальності для того, щоб пізнавати, необхідно ще й підтримувати життєдіяльність. При цьому реальність світу не заперечується, оскільки кінцевою метою побудови образу світу є регуляція активності суб'єкта в ньому» [1, с. 103].

Двома основними організаційно-психологічними парадигмами визнаються управління і професійна освіта, де центральним елементом є інтегрована мотиваційна складова приналежності і ефективності [11].

Очевидна необхідність систематизації та інтеграції накопичених науково-психологічних теоретичних поглядів і окремих емпіричних фактів з включенням аспектів мотиваційно-ціннісної, процесуально-регулятивної та когнітивної сфери персоналу організації стає можливою у міжпарадигмальному вимірі модернізованої мережі категорій і дослідницьких конструктів, оновленому методологічному апараті. З одного боку, це дозволяє більш адекватно описувати процес формування організаційно-психологічної системи ОСПО, з іншого – наочно демонструвати складність взаємодії різних регуляторних підсистем, що беруть участь у досліджуваному процесі.

Мета статті полягає у систематизації та інтеграції відомих загальнонаукових теоретичних конструктів і методологічних підходів у міжпарадигмальному вимірі дослідження феномена особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Психологічна розробка підходів у вивченні організаційного феномена самоактивності в цілому і його суб'єктних особливостей зокрема дозволяє всебічно і з єдиних позицій розглянути найбільш важливі особистісні проблеми персоналу, такі як: інтеграція і побудова цілісного образу Я, досягнення самоідентичності, особистісне, соціальне і професійне самовизначення.

Для з'ясування поліпарадигмального підходу в моделюванні ОСПО скористаємося логікою поняттєвого і структурного впорядкування складових моделі – парадигм, а також природи їхніх зв'язків та, відповідно, характерних ознак окремої парадигми. Аналогічний підхід подає інтерпретація соціологічної предметності у структурно-системному понятійному оформленні: «Сучасна теоретична соціологія – строкате мозаїчне панно, що відбиває різні за величиною, у кольоровій гамі, конфігурації складові. Але в цьому панно уважний погляд виявляє впорядковані структури, співвідносні один з одним фрагменти, які дозволяють, врешті-решт, знайти між ними подібність, подобу, відповідність і навіть спорідненість. Виникає уявлення про цілісність соціологічного «теоретичного полотна». Мається на увазі, що в якості принципу систематизації різних підходів можливо використовувати поняття метапарадигми і парадигми, які інтегрують безліч теорій, розподіливши їх по щаблях своєрідної драбини, «в якій нижні щаблі займають соціологічні теорії, над ними розташовані об'єднуючі парадигми, над якими, в свою чергу, підносяться метапарадигми. Поява нових теорій змінює зміст парадигм, особливо, якщо ці теорії виникають на стику декількох з них; в цьому випадку змінюється і зміст метапарадигми» [2, с. 5].

У нашому дослідженні логіку взаємодії парадигм визначає змістовна «класичність» метапарадигм та супідрядність експлікуючого ставлення до неї кожної наступної парадигми. У

встановленні методологічного апарату окремих теоретичних конструктів було враховано психологічну та організаційну предметність, а також найбільш загальні методологічні лінії розвитку в цілому.

В якості предметної області поліпарадигмального підходу на рівні окремої парадигми подано як організаційну, так і особистісну системи. Цілком закономірно, що підставою взаємообумовленості цих систем стали основні види діяльності: 1) організаційна, пов'язана з оптимізацією людського фактора у відтворенні і розвитку, а також з розгортанням сутнісних сил персоналу на принципах самоконструювання особистості; 2) особистісна, реалізована у цілепокладанні і системі цінностей, вирішенні суперечностей між суб'єктами, змістом і технологіями організаційного процесу, здійснюваного в конкретній виробничій діяльній сфері. Саме у такий спосіб виявляється принципова різниця (за умови сутнісної єдності) між локальними структуроутворюючими та парадигмами детермінант і предикторів ОСПО.

Під час створення поліпарадигмальної моделі в поле зору потрапляють як об'єкт дослідження – власне ОСПО, так і суб'єкт – персонал організацій, позначуваний характеристиками анклаву предикторів і детермінант досліджуваної проблеми: явищ адаптації, процесуальних характеристик ОСПО, формування компетентнісних характеристик та їхнього вдосконалення у організаційно-професійній діяльності.

Специфіка моделювання ОСПО пролягає в межах наукових підходів до остаточного прояснення феномену особистісного самоконструювання в координатах міждисциплінарної матриці феномена ОСПО: соціогуманітарні і філософські системи життєтворчості; ідеї і дефініції постнекласичної науки особистісного самоконструювання; синергетичні досягнення і психолого-педагогічні практики самоконструювання.

У рамках *просторово-часової метапарадигми* можливі різні моделі реалізації її основних принципів – відносно протікання у соціальному або організаційному просторі; у зв'язку з можливістю, розумінням, певним відображенням освоєних різних способів взаємодії; об'єднуючі онтологічні і індивідуальний аспекти мислення і поведінки – на підставах і реаліях повсякденності, життєвого шляху, часової транспективи тощо.

Якщо прийняти як деяке концептуальне положення стосовно універсальних ознак і тлумачень парадигми *детермінант і предикторів ОСПО*, що визначає весь її характер, то можна також стверджувати, що у відповідних межах ці парадигми знаходять свою реалізацію за допомогою консолідації підходів, концепцій, принципів формування змісту і способів організації ОСПО, уявлень про бажані результати, в конкретних системах, моделях, сполучуваних воєдино теорій і практик діяльності і забезпечують той чи інший ступінь відповідності міждисциплінарним і просторово-часовим матрицям метапарадигми та локально конструктивним і методологічним парадигмам.

Як бачимо з *рис. 1.*, задіяні у моделі теоретичні конструкти тією чи іншою мірою представлені в *міждисциплінарній та просторово-часовій матриці метапарадигми* ОСПО. Їхній компонентний характер експлікується у структурі супідрядних, безпосередньо залежних від головної (*метапарадигмальної*) частини елементів – *локальних структуроутворюючих, детермінантно-предикторних парадигм* та визначається змістом і множинністю проявів ОСПО.

Мова йде про *методологічні парадигми*, для яких в першу чергу характерні спосіб постановки цілей, технології їх досягнення і орієнтація на отриманий результат. Якщо проаналізувати, наприклад, один із найбільш продуктивних у сфері організаційної психології особистісно-діяльній підхід, то можна перекоонатися, що на його основоположних, тобто парадигмальних засадах, реально існує кілька концептуальних моделей. З цієї точки зору парадигмальний підхід до моделювання ОСПО є своєрідною інструкцією у поєднанні об'єктивного і суб'єктивного аспектів, допомагає зрозуміти не тільки зміст предмета дослідження, але і вказує, чому об'єктом обрано певний фрагмент провідної ідеї і системи принципів, конкретизує загальну тенденцію, розкриває дужки для подальшого ефективного з'ясування феномена ОСПО.

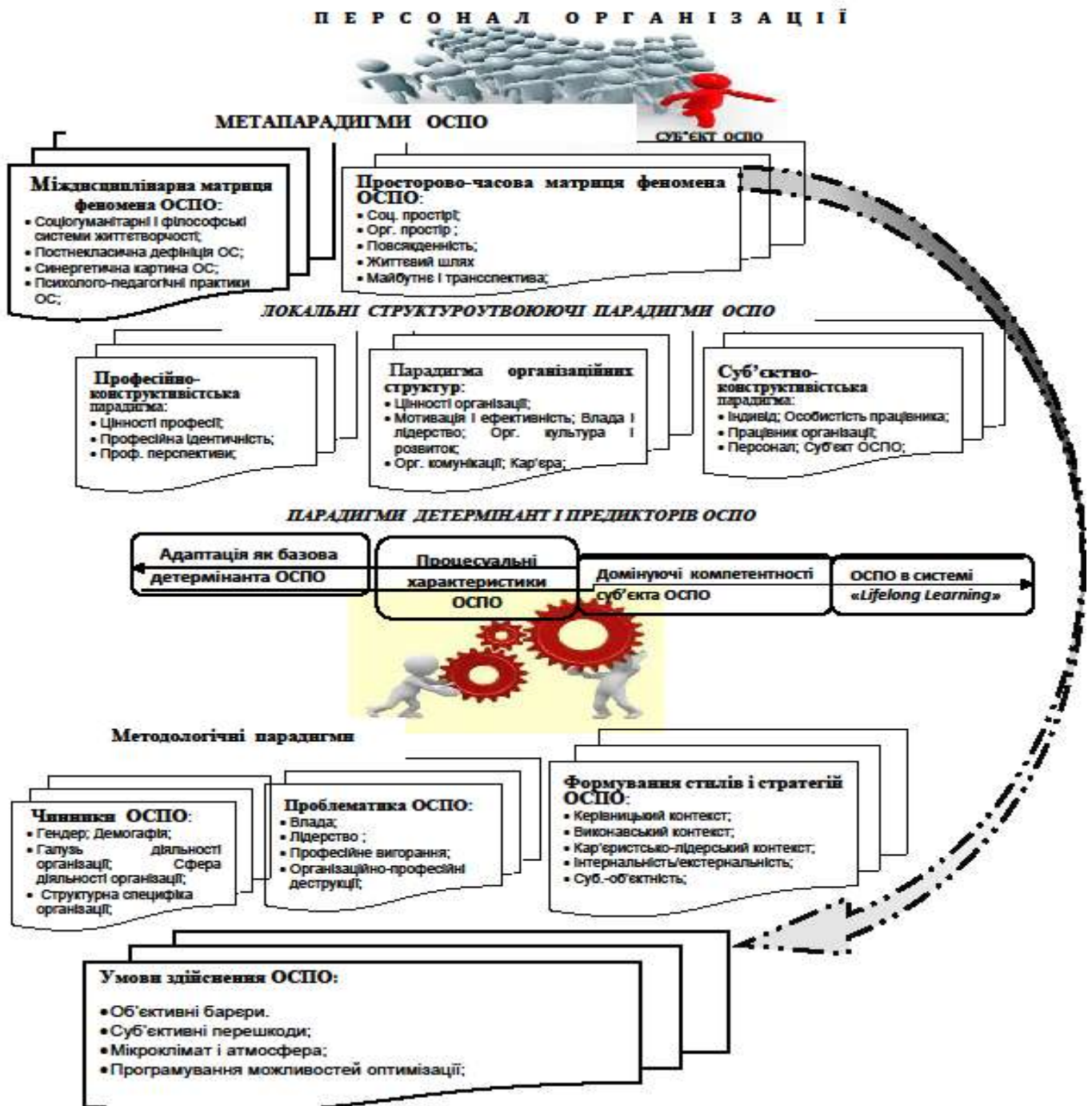


Рис. 1. Поліпарадигмальна модель особистісного самоконструювання персоналу організацій

З позицій парадигмального підходу, на наш погляд, коректним є твердження, що та чи інша парадигма генерує конкретний принцип суб'єктної концепції самоактивності персоналу організацій. Спираючись на теоретичні конструкти і предиктори ОСПО, доходимо висновку про уможливлення моделювання ідеального, тобто бажаного образу організаційного простору і часової транспективи у професійному вимірі. Діагностика організаційних реалій

(порівняльний аналіз реального і ідеального образів) сфокусує їхні протиріччя і дозволить спроектувати можливі способи їхнього вирішення. Вихід за межі встановлених методологічних координат призводить до деформації сенсу парадигми і позбавляє результат ефективності.

На особливу увагу, з такої точки зору, заслуговує *міждисциплінарна та просторово-часова матриці метапарадигми ОСПО*, у яких подано системне уявлення про взаємозв'язки фундаментальних теорій ОСПО, філософські ідеї самоконструювання, його загальні принципи, критерії обґрунтованості та достовірності уявлень про загальнокультурний контекст процесів і явищ, в прийнятті деякого загального кола проблем, що підлягають або не підлягають дослідженню в рамках кожної наступної парадигми.

Власне *локальні структуроутворюючі парадигми* змістовно спираються на взаємоузгоджену єдину філософську підставу конструктивізму, що включає в себе уявлення про професію і її перспективи на рівні певної обґрунтованої і світоглядно забезпеченої організаційної картини; працівника організації, його сутності і його місця в організації; способи взаємодії цих двох рівнозначних цілісних систем; суті організаційного процесу, в результаті якого суб'єкт ОСПО знаходить образ організації, створює свій власний образ і опановує певний спосіб їхніх взаємин.

Професійно-конструктивістська та суб'єктно-конструктивістська парадигми генерують підстави для побудови різних варіантів його забезпечення, тобто ті підстави, які визначають зміст і характер організаційно-професійної діяльності у контексті ОСПО. Зауважимо, що в цьому процесі, на відміну від парадигми організаційних структур, працівник організації завжди залишається суб'єктом власної діяльності у всіх формах її прояву. Ці два процеси відбуваються одночасно. Працівник конструює своє уявлення про організаційно-професійний простір і одночасно конструює себе в цьому просторі. З іншого боку, таке конструювання себе можливе лише шляхом співдії і спілкування, тобто у конструюванні своєї особистості через розширення і ускладнення системи відносин з собою, з іншими, з організацією в цілому. В організації змістом ОСПО є життєвий світ працівника, а логіка його конструювання і здійснення завжди обґрунтовується і відтворюється як логіка суб'єктивування. Найголовніше полягає в тому, що в контексті зазначених парадигм все різноманіття систем, технологій, методик може бути зведене до універсальної типології базових моделей і способів цілеутворення, побудови взаємин і диспозицій у процесі досягнення одержуваного результату.

Подібна методологічна конкретика позицій у дослідженні стає своєрідними правилами для суб'єкта ОСПО, оскільки на практиці він вносить в свідомість додатковий теоретичний орієнтир.

Таким чином, можливими поліпарадигмальними одиницями змісту ОСПО стають явища і події, самі по собі не розчленовані на предметні знання, в той час як основною *методологічною дослідницькою одиницею* особистісного самоконструювання є фіксована інформація (показники) «проект – процес – результат». Структура останньої в певному сенсі зближує логіку особистісного, діяльнісного і суб'єктного підходів, оскільки створює ситуацію можливого відкриття способу отримання даних і показників. Якщо в першому випадку парадигма визначається відповідно до уявлення про «організаційну структуру» як предмет організаційної психології, то в іншому – мова йде про більш широке бачення цього предмета, оскільки в нього включається і «спосіб взаємодії».

Методологічна парадигма опредмечує і розпредмечує певний тип кодування суб'єктності ОСПО механізм трансляції та ретрансляції організаційно-професійної діяльності. Цілком ймовірно, звідси беруть початок спроби оптимізувати умови здійснення ОСПО шляхом інтеграції природних систем задоволення внутрішньої потреби у особистісному самоконструюванні зі штучно заданими параметрами *стилів і стратегій*.

З функціональної точки зору **методологічна парадигма** становить сукупність: 1) науково-світоглядних і ціннісних принципів, які впливають на вибір підходів і дослідницьких програм; 2) онтологічних і філософських ідей, які задають способи досягнення відповідних

методів; 3) способів, умов і особливостей ОСПО, а також певних дослідницьких методик. Методологічна парадигма пов'язує в єдине ціле можливість відповіді на питання: «Що впливає на ОСПО?», «У чому проблематика ОСПО?», «У який спосіб формуються стилі і стратегії ОСПО?». Відповіді на ці питання відкриють те чи інше розуміння предмета дослідження, яке надалі сформує сутнісний концепт парадигми *умов здійснення ОСПО*.

Такі координати конкретного визначення родової ознаки тієї чи іншої парадигми.

Висновки. Таким чином, під поліпарадигмальною моделлю розуміється сукупність стійких характеристик, які визначають змістовну єдність схем теоретичної та практичної форми ОСПО, у якій, незалежно від ступеня їхньої рефлексії, консолідується *універсальна основа усталених базових моделей*, що ідентифікуються з парадигмами.

Перспективи подальших досліджень. Поліпарадигмальне моделювання ОСПО у форматі розгляду взаємодії особистості і організації може бути продуктивним, якщо буде досягнута термінологічна визначеність у частині основних понять і їхніх значень, сенсу, змісту. Очевидно, що в більшості випадків індивідуальність і унікальність кожного наступного дослідження нашої теми з великим ступенем ймовірності передбачає і унікальність моделі, обговорюваних суб'єктів (особистості та організації) і характеру їхньої взаємодії, взаємовпливу тощо.

Список використаних джерел

1. Аллахвердов В.М. Вечно зеленеющий предмет психологии на фоне сухой теории / В.М. Аллахвердов // *Методология и история психологии*. – 2006. – Т. 1. – №. 1. – С. 100–104.
2. Зборовский Г.Е. Метaparadигмальная модель теоретической социологии / Г.Е. Зборовский // *Социологические исследования*. – 2008. – №. 4. – С. 3–15.
3. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // *Актуальні проблеми психології*. – 2009. – Т. 1. – С. 196–208.
4. Семиченко В.А. Рефлексирующий субъект в мире системогенеза / В.А. Семиченко // *Психолінгвістика*. – 2013. – №. 12. – С. 129–135.
5. Соломка Т.М. Особистісне самоконструювання в умовах розвитку системи LLL («Навчання протягом життя»): теоретико-методологічні засади / Т.М. Соломка // *Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої*. – Вип. 37. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2017. – С. 433–449.
6. Baruch, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives / Y. Baruch // *Career Development International*. – 2004. – Vol. 9. – №. 1. – P. 58–73.
7. Berzonsky, M.D. Identity processing style, self-construction, and personal epistemic assumptions: A social-cognitive perspective / M.D. Berzonsky // *European Journal of Developmental Psychology*. – 2004. – Vol. 1. – №. 4. – P. 303–315.
8. Duarte, M.E. The Psychology of Life Construction / M.E. Duarte // *Journal of Vocational Behavior*. – 2009. – Vol. 75. – №. 3. – P. 259–266.
9. Kalleberg, A.L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition / A.L. Kalleberg // *American sociological review*. – 2009. – Vol. 74. – №. 1. – P. 1–22.
10. Savickas, M.L. Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century / M.L. Savickas // *Journal of Counseling and Development: JCD*. – 2012. – Vol. 90. – №. 1. – P. 13.
11. Vignoles, V.L. et al. Beyond self-esteem: influence of multiple motives on identity construction / V.L. Vignoles // *Journal of personality and social psychology*. – 2006. – Vol. 90. – №. 2. – P. 308.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Allahverdov V.M. Vечно zelenejushhij predmet psihologii na fone suhoj teorii / V.M. Allahverdov // *Metodologija i istorija psihologii*. – 2006. – Т. 1. – №. 1. – С. 100–104.
2. Zborovskij G.E. Metaparadigmal'naja model' teoreticheskoi sociologii / G.E. Zborovskij // *Sociologicheskie issledovanija*. – 2008. – №. 4. – С. 3–15.

3. Karamushka L.M. Dyvain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii. – 2009. – T. 1. – S. 196–208.
4. Semichenko V.A. Refleksirujushij subjekt v mire sistemogeneza / V.A. Semichenko // Psykholinhvistyka. – 2013. – №. 12. – S. 129–135.
5. Solomka T.M. Osobystisne samokonstruiuvannia v umovakh rozvytku systemy LLL («Navchannia protiahom zhyttia»): teoretyko-metodolohichni zasady / T.M. Solomka // Problemy suchasnoi psykholohii : zb. nauk. pr. Kamianets-Podilskoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohienka, Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. A. Onufriievoi. – Vyp. 37. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2017. – S. 433–449.
6. Baruch, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives / Y. Baruch // Career Development International. – 2004. – Vol. 9. – №. 1. – P. 58–73.
7. Berzonsky, M.D. Identity processing style, self-construction, and personal epistemic assumptions: A social-cognitive perspective / M.D. Berzonsky // European Journal of Developmental Psychology. – 2004. – Vol. 1. – №. 4. – P. 303–315.
8. Duarte, M.E. The Psychology of Life Construction / M.E. Duarte // Journal of Vocational Behavior. – 2009. – Vol. 75. – №. 3. – P. 259–266.
9. Kalleberg, A.L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition / A.L. Kalleberg // American sociological review. – 2009. – Vol. 74. – №. 1. – P. 1–22.
10. Savickas, M.L. Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century / M.L. Savickas // Journal of Counseling and Development: JCD. – 2012. – Vol. 90. – №. 1. – P. 13.
11. Vignoles, V.L. et al. Beyond self-esteem: influence of multiple motives on identity construction / V.L. Vignoles // Journal of personality and social psychology. – 2006. – Vol. 90. – №. 2. – P. 308.

Solomka, T.M. Poliparadigm model of employees' personal self-design. *The article deals with employees' personal self-design (EPSD) model that is based on the employees' changes in work and career. The model uses the polyparadigm approach to EPSD.*

The author analyzes different aspects of EPSD, which include socio-humanitarian and philosophical systems of life-designing, ideas and definitions of post-classical science of personal self-design, synergistic achievements and psychological and educational practices of self-design.

The author discusses the structure, content and logic of EPSD. The author defines a polyparadigm model as a set of stable characteristics that determine the meaningful unity of the theoretical and practical forms of EPSD.

Key words: *polyparadigm model of employees' personal self-design (EPSD), metaparadigm, local structure-forming paradigms, EPSD determinants and predictors, methodological paradigm*

Відомості про автора

Соломка Тамара Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Навчально-наукового інституту міжнародних відносин та соціальних наук Міжрегіональної Академії управління персоналом, м. Київ, Україна.

Solomka, Tamara Mykolaivna, Candidate of Psychological Science, Assistant Professor of the Department of Psychology **Educational-Scientific Institute of International Relations and Social Sciences** Interregional Academy of Personnel Management (IAPM), Kyiv, Ukraine.

E-mail: mega.solomka@ukr.net

Отримано 22 травня 2018 р.
Рецензовано 29 травня 2018 р.
Прийнято 30 травня 2018 р.

УДК 316.647.5:005.32

Терещенко К.В.

ЗВ'ЯЗОК МІЖ ТОЛЕРАНТНІСТЮ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ ЧИННИКАМИ

Терещенко К.В. Зв'язок між толерантністю освітнього персоналу та організаційно-функціональними чинниками. У статті розглянуто зв'язок між основними видами, середнім показником толерантності освітнього персоналу й організаційно-функціональними характеристиками. Встановлено, що серед загальних організаційно-функціональних характеристик найсильніше пов'язана з показниками толерантності освітнього персоналу характеристика «час існування організації». Констатовано прямий зв'язок між кількістю осіб, які працюють в організації, та професійною, міжкультурною, міжконфесійною, соціально-економічною толерантністю, а також середнім показником за видами толерантності. Виявлено, що серед специфічних організаційно-функціональних характеристик найсильніше пов'язана з показниками толерантності освітнього персоналу характеристика «кількість дітей-вимушених мігрантів, які навчаються у закладі».

Ключові слова: толерантність, види толерантності, середній показник толерантності, загальні організаційно-функціональні характеристики, специфічні організаційно-функціональні характеристики, освітній персонал.

Терещенко К.В. Связь между толерантностью образовательного персонала и организационно-функциональными факторами. В статье рассмотрена связь между основными видами, средним показателем толерантности образовательного персонала и организационно-функциональными характеристиками. Установлено, что среди общих организационно-функциональных характеристик сильнее всего связана с показателями толерантности образовательного персонала характеристика «время существования организации». Констатирована прямая связь между количеством лиц, работающих в организации, и профессиональной, межкультурной, межконфессиональной, социально-экономической толерантностью, а также средним показателем по видам толерантности. Выведено, что среди специфических организационно-функциональных характеристик наиболее сильно связана с показателями толерантности образовательного персонала характеристика «количество детей-вынужденных мигрантов, обучающихся в учреждении».

Ключевые слова: толерантность, виды толерантности, средний показатель толерантности, общие организационно-функциональные характеристики, специфические организационно-функциональные характеристики, образовательный персонал.

Постановка проблеми. В умовах суспільних трансформацій та посилення міграційних процесів дедалі більш значущою стає тема розвитку толерантності персоналу організацій. Особливо актуальною виступає проблема формування толерантності працівників закладів освіти та пошуку організаційних та психологічних чинників, що впливають на неї.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття «толерантність» у соціально-психологічному контексті розглядається як терпимість, неупередженість, неагресивність у сприйнятті думок та звичаїв інших людей; у психофізіологічному контексті – як стійкість до несприятливих умов середовища [8; 14; 16]. Проблему толерантності особистості розглядали у своїх працях Г.Л. Бардієр [1], С.Б. Капідінова [3], Г. Олпорт [9], Л.Е. Орбан-Лембрик [10], Л.Г. Почебут [13], Г.У. Солдатова [14], Л.А. Шайгерова [14], А.Г. Скок [16] та ін. На важливість розвитку толерантності в сучасних умовах інтенсифікації внутрішньої міграції вказували О.Є. Блинова [2] та К.В. Педько [11].

Роль толерантності педагогічних працівників у навчальному та виховному процесі висвітлено у працях дослідників Е.І. Койкової [6], М.Г. Константин та ін. [18], С. Литвинової [7], В.І. Полякової [12], О.Ю. Рудої [15] та ін. Разом із тим, проблема зв'язку толерантності

освітнього персоналу з організаційно-функціональними чинниками не знайшла достатнього відображення у науковій літературі.

Мета дослідження полягає в оцінці зв'язку між основними видами, середнім показником толерантності освітнього персоналу й організаційно-функціональними характеристиками.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. З метою аналізу зв'язку між основними видами, середнім показником толерантності освітнього персоналу й організаційно-функціональними характеристиками використовувались опитувальник «Види і компоненти толерантності-інтолерантності (ВІКТИ)» Г. Бардієр [1] та спеціально розроблена «паспортичка» [5]. Згідно з класифікацією Л.М. Карамушки [4], до загальних організаційно-функціональних характеристик віднесено «кількість осіб в організації», «час існування організації» та «місце розташування організації», до специфічних – «кількість дітей із родин учасників АТО, які навчаються у закладі», «кількість дітей-вимушених мігрантів, які навчаються у закладі» та «кількість педагогів-вимушених мігрантів, які працюють у закладі».

Згідно з результатами дослідження, найсильніше пов'язана з показниками толерантності освітнього персоналу така організаційно-функціональна характеристика, як «час існування організації».

Дослідження проводилося у 2017 році на базі загальноосвітніх навчальних закладів областей центрального регіону України. В опитуванні взяло участь 233 педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів. Вибірка склала 9,2% чоловіків та 90,8% жінок, що в цілому відображає співвідношення працівників різної статі в закладах середньої освіти.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811, науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

На попередніх етапах було встановлено ступінь вираженості основних видів толерантності освітнього персоналу, що представлено у нашому більш ранньому дослідженні (К.В. Терещенко, 2017 [17]). Найбільш розвиненою виявилася управлінська толерантність освітнього персоналу. Меншою мірою виражені такі види толерантності, як міжособистісна, професійна, міжпоколінна, міжкультурна, міжконфесійна, міжетнічна та гендерна толерантність респондентів. Найменш вираженими видами толерантності освітнього персоналу виявилися соціально-економічна та особливо – політична толерантність, що спричинено, на наш погляд, складною соціально-економічною та політичною ситуацією в країні, яка провокує прояви інтолерантності передусім у двох вказаних сферах [17].

На теперішньому етапі дослідження встановлено зв'язок між видами та середнім показником толерантності освітнього персоналу, з одного боку, і загальними організаційно-функціональними характеристиками, з іншого боку.

Згідно з результатами дослідження, найсильніше пов'язана з показниками толерантності освітнього персоналу така організаційно-функціональна характеристика, як «час існування організації». Дійсно, як видно з *табл. 1*, встановлено позитивний кореляційний зв'язок між усіма видами толерантності освітнього персоналу, крім політичної, і характеристикою «час існування організації» ($p < 0,01$; $p < 0,001$). Також виявлено зв'язок між середнім показником за видами толерантності освітнього персоналу і цією характеристикою ($p < 0,001$). Отже, що довше існує організація, то вище показники за основними видами толерантності освітнього персоналу.

Констатовано прямий зв'язок між кількістю осіб, які працюють в організації, з професійною, міжкультурною, міжконфесійною, соціально-економічною толерантністю, а також середнім показником за видами толерантності ($p < 0,05$; $p < 0,01$). Такі результати свідчать про те, що велика кількість осіб в освітній організації, що є носіями різних поглядів та норм, сприяє посиленню окремих видів толерантності освітнього персоналу, насамперед, професійної.

Таблиця 1

**Зв'язок основних видів толерантності освітнього персоналу
із загальними організаційно-функціональними характеристиками (r)**

Види толерантності	Кількість осіб в організації	Час існування організації	Місце розташування організації
міжпоколінна толерантність	0,062	0,490***	0,123
гендерна толерантність	0,042	0,430***	0,072
міжособистісна толерантність	0,106	0,456***	0,043
міжетнічна толерантність	-0,004	0,233***	0,012
міжкультурна толерантність	0,153*	0,316***	-0,118
міжконфесійна толерантність	0,171*	0,324***	-0,061
професійна толерантність	0,186**	0,314***	-0,141*
управлінська толерантність	0,067	0,413***	-0,048
соціально-економічна толерантність	0,147*	0,181**	-0,272***
політична толерантність	0,026	0,042	-0,308***
середній показник за видами толерантності	0,137*	0,446***	-0,070

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Звертає на себе увагу наявність негативного зв'язку між характеристикою «місце розташування організації» з політичною, соціально-економічною та професійною толерантністю освітнього персоналу. Результати дослідження свідчать про те, що у селах та селищах міського типу вищий рівень толерантності за згаданими видами, ніж в обласних центрах та у столиці. Ймовірно, таку ситуацію можна пояснити тим, що у селах та селищах у цілому нижчий рівень політизації та соціального розширення населення.

Наступним кроком дослідження був аналіз зв'язку між видами та усередненим показником толерантності освітнього персоналу і специфічними організаційно-функціональними характеристиками.

Констатовано, що найсильніше пов'язана з показниками толерантності освітнього персоналу організаційно-функціональна характеристика «кількість дітей-вимушених мігрантів, які навчаються у закладі» (табл. 2). Зокрема, за результатами дослідження виявлено позитивний кореляційний зв'язок між усіма видами толерантності освітнього персоналу, крім політичної, і характеристикою «кількість дітей-вимушених мігрантів, які навчаються у закладі» ($p < 0,05$; $p < 0,01$; $p < 0,001$). Окрім того, встановлено зв'язок між середнім показником за видами толерантності освітнього персоналу і цією характеристикою ($p < 0,001$). Таким чином, значна кількість дітей внутрішньо переміщених осіб сприяє збільшенню показників толерантності освітнього персоналу.

Також сприяє зростанню толерантності за окремими її видами збільшення кількості дітей із родин учасників АТО, які навчаються у закладі.

Зокрема, виявлено позитивний кореляційний зв'язок між характеристикою «*кількість дітей із родин учасників АТО, які навчаються у закладі*» і показниками міжособистісної та міжпоколінної толерантності освітнього персоналу ($p < 0,01$). Навпаки, встановлено негативний зв'язок між цією характеристикою та рівнем політичної толерантності педагогічних працівників ($p < 0,01$), отже, вплив цього чинника не є однозначним.

Слід зазначити, що не виявлено зв'язку між характеристикою «*кількість педагогів-вимушених мігрантів, які працюють у закладі*» та показниками толерантності освітнього персоналу.

Таблиця 2

**Зв'язок основних видів толерантності освітнього персоналу
із загальними чинниками мезорівня (r)**

Види толерантності	Кількість дітей із родин учасників АТО, які навчаються у закладі	Кількість дітей-вимушених мігрантів, які навчаються у закладі	Кількість педагогів-вимушених мігрантів, які працюють у закладі
міжпоколінна толерантність	0,193**	0,141*	-0,061
гендерна толерантність	0,070	0,196**	0,033
міжособистісна толерантність	0,174**	0,288***	0,017
міжетнічна толерантність	0,071	0,223***	0,118
міжкультурна толерантність	0,068	0,302***	0,076
міжконфесійна толерантність	0,113	0,239***	-0,030
професійна толерантність	0,042	0,267***	0,057
управлінська толерантність	0,052	0,196**	0,027
соціально-економічна толерантність	0,021	0,138*	0,135
політична толерантність	-0,184**	0,015	0,008
середній показник за видами толерантності	0,102	0,273***	0,047

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Висновки:

1. Встановлено, що серед загальних організаційно-функціональних характеристик найсильніше пов'язана з показниками толерантності освітнього персоналу характеристика «час існування організації». Показано, що чим довше існує організація, тим вище показники за основними видами толерантності освітнього персоналу, окрім політичної толерантності, а також за середнім показником толерантності.

2. Констатовано прямий зв'язок між кількістю осіб, які працюють в організації, та професійною, міжкультурною, міжконфесійною, соціально-економічною толерантністю, а також середнім показником за видами толерантності.

3. Виявлено, що серед специфічних організаційно-функціональних характеристик найсильніше пов'язана з показниками толерантності освітнього персоналу характеристика «кількість дітей-вимушених мігрантів, які навчаються у закладі». Тим самим, збільшення кількості дітей внутрішньо переміщених осіб у закладі сприяє посиленню толерантності освітнього персоналу.

Перспективи подальших досліджень. Отримані результати вказують на доцільність розробки спеціальної технології розвитку толерантності освітнього персоналу з урахуванням організаційно-функціональних чинників.

Список використаних джерел

1. Бардьер Г.Л. Социальная психология толерантности / Г.Л. Бардьер. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2005. – 188 с.
2. Блинова О.Є. Соціально-психологічні особливості ставлення приймаючої спільноти до вимушених переселенців / О.Є. Блинова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2017. – Т. 3. – Вип. 2. – С. 136–141.
3. Капидинова С.Б. Феномен толерантности в современной научной литературе / С.Б. Капидинова // Проблемы сучасної педагогічної освіти: Педагогіка і психологія : зб. наук. пр. Крим. гуманіт. ун-ту. – Ялта : РВВ КГУ, 2009. – Вип. 21. – Ч. 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/pspo/2009_21_5/Kapidi75.pdf
4. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в освітній організації: вираженість основних видів і зв'язок з організаційно-функціональними чинниками мезорівня / Л.М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 39–52.
5. Карамушка Л.М. Методики для дослідження складових, видів, чинників та умов соціальної напруженості в організації / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2017. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 46. – С. 10–17.
6. Койкова Е.І. Формування толерантності у педагога-музиканта в умовах полікультурного простору / Е.І. Койкова // Проблемы сучасної педагогічної освіти: Педагогіка і психологія : зб. наук. пр. Крим. гуманіт. ун-ту. – Ялта : РВВ КГУ, 2010. – Вип. 28. – Ч. 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/pspo/2010_28_1/kaikova.pdf
7. Литвинова С. Толерантність як соціально-педагогічна проблема / С. Литвинова // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2010. – Вип. LII. – Част. I. – С. 176–181.
8. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
9. Олпорт Г. Толерантная личность / Г. Олпорт // Национальный психологический журнал. – 2011. – №2(6). – С. 155–159.
10. Орбан-Лембрик Л. Толерантність як основа адекватних взаємин у полікультурному світі / Л. Орбан-Лембрик // Соціальна психологія. – 2008. – №4. – С. 73–85.
11. Педько К.В. Соціально-психологічні особливості вимушених переселенців / К.В. Педько // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка. – 2015. – Вип. 128. – С. 201–204.
12. Полякова В.І. Соціально-психологічні проблеми розвитку гендерної толерантності педагогічних працівників / В.І. Полякова // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Вип. 40. – С. 156–160.
13. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология : учебное пособие / Л.Г. Почебут. – СПб. : Питер, 2012. – 336 с.
14. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.
15. Руда О.Ю. Толерантність у роботі викладача з підлітками / О.Ю. Руда // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – Вип. 2. – С. 181–184.
16. Скок А.Г. Стан вивчення змісту та основних компонентів толерантності в психології / А.Г. Скок // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2005. – Част. 14. – С. 143–147.
17. Терещенко К.В. Толерантність освітнього персоналу та її зв'язок з організаційною культурою закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2017. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 47. – С. 38–43.
18. Constantine, M.G. School counselors' ethnic tolerance attitudes and racism attitudes as predictors of their multicultural case conceptualization of an immigrant student / M.G. Constantine, G.V. Gushue // Journal of counseling & development. – 2003. – Vol. 81. – P. 185–190.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bardier G.L. Social'naja psihologija tolerantnosti / G.L. Bardier. – SPb. : Izd-vo SPbGU, 2005. – 188 s.
2. Blynova O.Ie. Sotsialno-psychologichni osoblyvosti stavlennia pryimaiuchoi spilnoty do vymushenykh pereselentsiv / O.Ie. Blynova // Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. – 2017. – T. 3. – Vyp. 2. – S. 136–141.
3. Kapidinova S.B. Fenomen tolerantnosti v sovremennoj nauchnoj literature / S.B. Kapidinova // Problemy suchasnoi pedahohichnoi osvity: Pedahohika i psykholohiia : zb. nauk. pr. Krym. humanit. un-tu. – Yalta : RVV KHU, 2009. – Vyp. 21. – Ch. 5 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/pspo/2009_21_5/Kapidi75.pdf
4. Karamushka L.M. Sotsialna napruzhenist v osvittii orhanizatsii: vyrazhenist osnovnykh vydiv i zviazok z orhanizatsiino-funktsionalnymy chynnykamy mezorivnia / L.M. Karamushka // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2017. – № 2–3 (9–10). – S. 39–52.
5. Karamushka L.M. Metodyky dlia doslidzhennia skladovykh, vydiv, chynnykiv ta umov sotsialnoi napruzhenosti v orhanizatsii / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 46. – C. 10–17.
6. Koikova E.I. Formuvannia tolerantnosti u pedahoha-muzykanta v umovakh polikulturnoho prostoru / E.I. Koikova // Problemy suchasnoi pedahohichnoi osvity: Pedahohika i psykholohiia : zb. nauk. pr. Krym. humanit. un-tu. – Yalta : RVV KHU, 2010. – Vyp. 28. – Ch. 1 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/pspo/2010_28_1/kaikova.pdf
7. Lytvynova S. Tolerantnist yak sotsialno-pedahohichna problema / S. Lytvynova // Humanizatsiia navchalno-vykhovnoho protsesu. – 2010. – Vyp. LII. – Chast. I. – S. 176–181.
8. Moskalenko V.V. Sotsialna psykholohiia : pidruchnyk / V.V. Moskalenko. – K. : Tsentr uchbovoi literatury, 2008. – 688 s.
9. Olport G. Tolerantnaja lichnost' / G. Olport // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. – 2011. – №2(6). – S. 155–159.
10. Orban-Lembryk L. Tolerantnist yak osnova adekvatnykh vzaiemyn u polikulturnomu sviti / L. Orban-Lembryk // Sotsialna psykholohiia. – 2008. – №4. – S. 73–85.
11. Pedko K.V. Sotsialno-psychologichni osoblyvosti vymushenykh pereselentsiv / K.V. Pedko // Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni T.H. Shevchenka. – 2015. – Vyp. 128. – C. 201–204.
12. Poliakova V.I. Sotsialno-psychologichni problemy rozvytku gendernoi tolerantnosti pedahohichnykh pratsivnykiv / V.I. Poliakova // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.-Alchevsk : LADO, 2014. – Vyp. 40. – S. 156–160.
13. Pochebut L.G. Kross-kul'turnaja i jetnicheskaja psihologija : uchebnoe posobie / L.G. Pochebut. – SPb. : Piter, 2012. – 336 s.
14. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G.U. Soldatovoj, L.A. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – 172 s.
15. Ruda O.Iu. Tolerantnist u roboti vykladacha z pidlitkamy / O.Iu. Ruda // Visnyk NTUU «KPI». Filosofiia. Psykholohiia. Pedahohika. – 2010. – Vyp. 2. – S. 181–184.
16. Skok A.H. Stan vyvchennia zmistu ta osnovnykh komponentiv tolerantnosti v psykholohii / A.H. Skok // Aktualni problemy psykholohii. T. 1 : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2005. – Chast. 14. – S. 143–147.
17. Tereshchenko K.V. Tolerantnist osvithnoho personalu ta yii zviazok z orhanizatsiinoiu kulturoiu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K.V. Tereshchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 47. – S. 38–43.
18. Sonstantine, M.G. School counselors ethnic tolerance attitudes and racism attitudes as predictors of their multicultural case conceptualization of an immigrant student / M.G. Sonstantine, G.V. Gushue // Journal of counseling & development. – 2003. – Vol. 81. – P. 185–190.

Tereshchenko, K.V. The relationship between the educational staff's tolerance and organizational and functional factors. The article deals with the relationship between the main types, the average indicator of tolerance of educational staff and organizational and functional characteristics. It is stated that among common organizational-functional characteristics "age of organization" has the strongest relationships with the main types and the average indicator of tolerance. It is noted that the longer the organization exists, the higher the indicators of educational staff's tolerance are.

There is a direct relationship between the number of persons working in the organization and professional, intercultural, interconfessional, and socio-economic tolerance, as well as the average indicator of tolerance.

The negative correlation between the characteristic "location of organization" and the political, socio-economic and professional tolerance of educational staff has been found. It is noted that the level of the mentioned types of educational staff's tolerance in villages is higher than in regional centers and in capital.

It has been revealed that among the specific organizational and functional characteristics "the number of migrant children in the institution" was most closely related to indicators of educational staff's tolerance. There is a positive correlation between this characteristic and all types of educational staff's tolerance except the political one. It has been concluded that the increased number of internally displaced children in the institution contributed to higher tolerance of educational staff.

Key words: *tolerance, types of tolerance, average indicator of tolerance, general organizational and functional characteristics, specific organizational and functional characteristics, educational staff.*

Відомості про автора

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kteres75@gmail.com

Отримано 2 квітня 2018 р.
Рецензовано 12 квітня 2018 р.
Прийнято 16 квітня 2018 р.

Наукове видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 2 (13) / 2018

**За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

Літературний редактор Ю.М. Лезвинська

Підп. до друку 05.07.2018. Формат 60×84^{1/8}. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс.
Ум. друк. арк. 12,1. Обл.-вид. арк. 13,2. Наклад 100 прим. Зам. 794.

Віддруковано у видавництві “ЛОГОС” із оригіналів автора.
Свідоцтво суб’єкта видавничої справи ДК № 201 від 27.09.2000 р.
01030, Київ-30, вул. Богдана Хмельницького, 10, тел. 235-6003
