

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

# **ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

**Науковий журнал**

**№ 2–3 (9–10) / 2017**

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

**Київ  
2017**

**Рецензенти:**

**С.Ю. Рудницька** – доктор психологічних наук, завідувач лабораторії когнітивної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;

**І.І. Сняданко** – доктор психологічних наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка»

*Друкується за ухвалою Вченої ради  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
(Протокол № 10 від 6.07.2017 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 організації ефективності Ротманської школи менеджменту Університету Торонто (Канада); **Тейхманн Марє**, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту індустріальної психології Таллінського 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 Георг 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 КВ № 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/>

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**

**№ 2–3 (9–10) / 2017**

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

**Kyiv  
2017**

**Reviewers:**

**S.Yu. Rudnitska** - PsyD, Head of the Laboratory of cognitive psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine

**I.I. Sniadanko** - PsyD, Assoc. Prof., Dept. of theoretical and applied psychology, Lviv Polytechnic National University

*Published by the decision of the Scientific Council of  
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine  
(Proceedings № 10 of 6.07.2017)*

**Scientific editors:**

**S.D. Maksymenko and L.M. Karamushka**

**International Editorial Board:**

**Maksymenko, Sergey**, 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; **Kożusznik, 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; **Zavadska, 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

<i>Гончаренко Я.В.</i> Зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта з організаційним розвитком і організаційною культурою	7
<i>Danyliuk, I.V., Kurapov, A.O.</i> Acculturation strategies as determinants of organizational communication in foreign cultural environment	18
<i>Заїка І.В.</i> Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів	29
<i>Карамушка Л.М.</i> Соціальна напруженість в освітній організації: вираженість основних видів і зв'язок з організаційно-функціональними чинниками мезорівня	39
<i>Karamushka, L.M., Brukhovetska, O.V., Ivkin, V.M.</i> Features of secondary school principals' professional tolerance orientation	52
<i>Карковська Р.І.</i> Етична організаційна поведінка у вітчизняних психологічних дослідженнях	57
<i>Козут О.О.</i> Теоретичні аспекти дослідження розвитку організаційної культури	70
<i>Креденцер О.В.</i> Вплив організаційної культури на рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості	77
<i>Кривоногова О.В., Карманова С.В.</i> Організація медико-психологічного супроводу дошкільників із гіперкінетичним розладом в умовах родини та освітньої організації	86
<i>Пасічна В.Г.</i> Аналіз результатів дослідження емоційно-вольової сфери безробітних у процесі адаптації до професійної перепідготовки	93
<i>Терещенко К.В.</i> Взаємозв'язок між толерантністю і рівнем суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу	102
<i>Шевченко А.М.</i> Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій	109
<i>Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С., Івкін В.М., Власов П.К., Соколова І.М., Кисельова Г.А.</i> XII Міжнародна науково-практична конференція з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сприяння регіональному розвитку» (1–3 червня 2017 року, м. Харків)	119

# CONTENTS

<b>Goncharenko, Ya.V.</b> Relationships between the customer orientation-relevant staff types and organizational development and organizational culture in commercial organizations	7
<b>Danyliuk, I.V., Kurapov, A.O.</b> Acculturation strategies as determinants of organizational communication in foreign cultural environment	18
<b>Zaika, I.V.</b> Effects of social tension on manifestations of secondary school teaching staff personal tension	29
<b>Karamushka, L.M.</b> Social tension in educational organizations: main types and relationship with meso-level organizational and functional factors	39
<b>Karamushka, L.M., Brukhovetska, O.V., Ivkin, V.M.</b> Features of secondary school principals' professional tolerance orientation	52
<b>Karkovska, R.I.</b> Ethical organizational behavior in Ukrainian psychological research	57
<b>Kohut, O.O.</b> Theoretical aspects of investigation of organizational culture development	70
<b>Kredentser, O.V.</b> Effects of organizational culture on teaching staff's work satisfaction in conditions of social tension	77
<b>Kryvonogova, O.V., Karmanova, S.V.</b> Organization of medical and psychological support for preschool children with hyperkinetic disorder in the family and educational institution	86
<b>Pasichna, V.G.</b> Analysis of the results of the study of the emotional-volitional sphere of the unemployed in the process of adaptation to vocational retraining	93
<b>Tereshchenko, K.V.</b> The relationship between teaching staff's tolerance and their subjective well-being	102
<b>Shevchenko, A.M.</b> A set of instruments for studying psychological health of educational organization managers	109
<b>Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M., Vlasov, P.K., Sokolova, I.M., Kyseliova, G.A.</b> XII-th International scientific-practical conference on organizational and economic psychology "Organizational and economic psychology in Ukraine: promoting regional development" (June, 1–3, 2017)	119

УДК 159.9.072:005.32

Гончаренко Я.В.

## ЗВ'ЯЗОК ТИПІВ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЩОДО ЙОГО ОРІЄНТАЦІЇ НА КЛІЄНТА З ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ І ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ

*Гончаренко Я.В. Зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта з організаційним розвитком і організаційною культурою. У статті на основі емпіричного дослідження виділено чотири типи персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта: «директивний»; «емоційно обізнаний»; «власне орієнтований на клієнта»; «не спрямований на взаємодію». Встановлено, що кількість персоналу, яка належить до типу «власне орієнтований на клієнта», складає невелику частину опитаних (менше однієї шістнадцятої від загальної кількості опитаних). Розкрито зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта з організаційним розвитком і організаційною культурою.*

**Ключові слова:** комерційні організації; персонал; орієнтація на клієнта; типи персоналу щодо орієнтації на клієнта; організаційний розвиток; організаційна культура.

*Гончаренко Я.В. Связь типов персонала коммерческих организаций относительно его ориентации на клиента с организационным развитием и организационной культурой. В статье на основе эмпирического исследования выделены четыре типа персонала коммерческих организаций относительно ориентации на клиента: «директивный»; «эмоционально осведомленный»; «собственно ориентирован на клиента»; «не направлен на взаимодействие». Установлено, что количество персонала, которое относится к типу «собственно ориентирован на клиента», составляет небольшую часть опрошенных (меньше одной шестнадцатой от общего количества опрошенных). Раскрыта связь типов персонала коммерческих организаций относительно его ориентации на клиента с организационным развитием и организационной культурой.*

**Ключевые слова:** коммерческие организации; персонал; ориентация на клиента; типы персонала относительно ориентации на клиента; организационное развитие; организационная культура.

**Постановка проблеми.** Однією із важливих умов підвищення ефективності комерційних організацій є реалізація клієнт-орієнтованого підходу, який активно втілюється у практиці багатьох зарубіжних організацій і недостатньо представлений у вітчизняних організаціях.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз літератури показує, що сутність та особливості реалізації цього підходу знайшли певне відображення в роботах зарубіжних учених [10; 11; 16; 17 ], в яких розкрито зміст, роль клієнт-орієнтованого підходу в комерційних організаціях та основні напрямки його реалізації.

Водночас, у вітчизняній літературі проблема орієнтації на клієнта знайшла відображення значно менше, насамперед, вона представлена в роботах економічного профілю [4; 5; 6; 7; 12; 14], які стосуються діяльності бізнесових [15] та промислових [9] організацій, фармацевтичних [6], маркетингових [12], туристичних [4] та інших структур.

Однак, психологічні аспекти проблеми орієнтації на клієнта у персоналу вітчизняних комерційних організацій залишаються практично не вивченими. У наших попередніх публікаціях [3] розглянуто рівень та чинники розвитку емоційного інтелекту як складової орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій. Разом із тим, залишаються недостатньо розробленими проблеми, які стосуються визначення типів персоналу комерційних організаційних організацій щодо його орієнтації на клієнта та чинників мезорівня, які впливають на вияви даного феномену. Суттєву роль серед цих чинників відіграє організаційний розвиток та організаційна культура. Зазначений аспект проблеми не знайшов відображення в літературі.

**Завдання дослідження:**

1. Визначити типи персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта.
2. Проаналізувати зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта з організаційним розвитком.
3. Дослідити зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта з організаційною культурою.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Для проведення дослідження нами було визначено комплекс методик «Орієнтація на клієнта персоналу комерційних організацій» [2; 9]. Комплекс включає три групи методик, які дають можливість дослідити такі показники: а) рівень орієнтації на клієнта комерційних організацій в цілому; б) рівень розвитку в персоналу комерційних організацій якостей, необхідних для забезпечення орієнтації на клієнта; в) типи персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта; г) чинники, які впливають на формування орієнтації на клієнта як комерційної організації в цілому, так і персоналу комерційної організації; д) оцінку респондентами особливостей існування в їхніх комерційних організаціях системи підготовки персоналу для забезпечення орієнтації на клієнта, використання різних форм роботи з цього напрямку, потреби в психологічній підтримці та ін. У цій статті мова йде про результати дослідження, які стосуються перших трьох показників.

Так, для дослідження рівня вираженості орієнтації на клієнта комерційних організацій в цілому було використано методику «Орієнтація підприємства на клієнта» Ф. В. Нерлінгера (модифікація Л.М. Карамушки, Я.В. Гончаренко) [11]. За допомогою цієї методики можна діагностувати такі 10 складових орієнтації персоналу на клієнта: 1) управління з орієнтацією на результат; 2) орієнтація на клієнта як складова загальної політики організації; 3) обслуговування клієнтів; 4) передавання повноважень співробітникам; 5) попередження помилок; 6) усунення помилок; 7) використання сучасних технологій; 8) розробка, впровадження та повідомлення співробітникам спеціальних стандартів; 9) використання тренінгів для навчання персоналу; 10) заохочення персоналу.

Сутність проведеної нами *модифікації* методики полягала в тому, що основні показники орієнтації персоналу на клієнта, які повинні існувати в організації, були об'єднані в *такі блоки*: 1) загальна політика організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації (1, 2, 4 блоки питань); 2) розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій (3, 5, 6, 7, 8 блоки питань); 3) навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта (9 та 10 блоки питань). Виділення таких блоків показників у процесі модифікації методики дає можливість, на наш погляд, більш системно відображати діяльність комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта.

Для вивчення рівня розвитку в персоналу комерційних організацій *психологічних якостей, необхідних для забезпечення орієнтації на клієнта*, використовувалися такі дві групи методик.

Перша група методик стосувалась дослідження *загальнопрофесійних якостей*, які, на наш погляд, мають бути притаманні всім професіям, що належать до типу «людина-людина» і включають, насамперед, якості, що стосуються спілкування, емоційної сфери та саморегуляції. Для вивчення *особливостей спілкування* персоналу комерційних організацій було використано такі опитувальники: а) «Чи вмієте Ви слухати?» (визначає те, наскільки особистість є хорошим співрозмовником, дає можливість іншому розкрити свою думку, не монополізує розмову та ін.) [13]; б) «Оцінка самоконтролю у спілкуванні» М. Снайдера (визначає те, наскільки особистість здатна контролювати свою поведінку в процесі спілкування, адекватно реагувати на різні ситуації спілкування та ін.) [13]; в) «Методика діагностики мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях» І. Д. Ладанова, В.А. Уразаєва (вивчає орієнтацію особистості на прийняття партнера по спілкуванню, адекватність сприйняття та розуміння партнера, орієнтацію на досягненню компромісу) [14]; г) «Методика для визначення стилю міжособистісної взаємодії» С. В. Максимова, Ю. А. Лобейко (визначає орієнтацію особистості



на такі стилі спілкування, як директивний, колегіальний, стиль невтручання та діловий стиль, а також те, наскільки особистість спрямована на активну або пасивну позицію у груповому спілкуванні [13]; д) методика «Визначення рівня конфліктостійкості» (досліджує рівень конфліктостійкості особистості) [14]. Для діагностики *особливостей емоційної сфери та саморегуляції* було використано методику «Діагностика «емоційного інтелекту» Н. Холла [14]. До основних складових емоційного інтелекту, які досліджуються за допомогою цієї методики, входять такі показники: емоційна обізнаність; самомотивація; емпатія; розпізнавання емоцій інших людей; управління емоціями; загальний показник емоційного інтелекту.

Друга група методик була спрямована на вивчення *спеціальних психологічних якостей*, які стосуються безпосередньо орієнтації на клієнта. Такі групи якостей були виділені нами на основі аналізу відповідної літератури [4; 5; 6; 7; 9; 9; 15; 16] як найбільш значущі для забезпечення орієнтації на клієнта в персоналі комерційних організацій. Сюди було віднесено такі якості: добросовісність у виконанні своїх функцій, зговірливість при взаємодії з клієнтом та емоційна стабільність у процесі здійснення професійної діяльності; здатність приймати перспективи; орієнтація співробітників комерційних організацій на цілі, спрямовані на досягнення результату, або на цілі навчання. Так, методика «Характеристика особистості з орієнтацією на клієнта» Ф. В. Нерлінгера [11] дає можливість визначити, наскільки для персоналу комерційних організацій характерна добросовісність у виконанні своїх функцій, зговірливість при взаємодії з клієнтом та емоційна стабільність у процесі здійснення професійної діяльності. Методика «Здатність приймати перспективи» Ф. В. Нерлінгера [11] спрямована на дослідження таких характеристик персоналу: складність аналізу тих чи інших речей з точки зору інших людей; здатність, коли сердишся на кого-небудь, хоча б на мить перенестись у ситуацію, яка викликає роздратування; здатність розглядати будь-яку річ з різних боків та врахувати обидві сторони; якщо думки деяких людей не збігаються, то розглядати аргументи кожної зі сторін, перш ніж приймати рішення; краще розуміння друзів, якщо уявити їхнє бачення речей. У цілому методика дає можливість діагностувати здатність співробітників приймати точку зору інших. Методика «Орієнтація на цілі навчання або на цілі, спрямовані на досягнення результату» [11] діагностує орієнтацію співробітників комерційних організацій на цілі, спрямовані на досягнення результату (порівняння своїх показників з показниками колег; оцінка своїх досягнень за критеріями керівника; постійне повідомлення керівництва про свої досягнення; отримання співробітником задоволення від того, що його показники кращі, ніж показники колег; важливість для співробітника того, щоб у керівника було хороше враження про його досягнення) або на цілі навчання (відведення багато часу для вивчення нових підходів до розмови з клієнтом; постійне вдосконалення умінь у спілкуванні з клієнтом; постійне вивчення чогось нового для використання у роботі; вивчення чогось нового при кожній зустрічі з клієнтом; постійне вдосконалення професійних навичок).

Дослідження *чинників мезорівня* здійснювалось за допомогою таких методик: а) рівень організаційного розвитку – за допомогою методики «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга, модифікація Л.М. Карамушки [8]; б) тип організаційної культури – за допомогою методики «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [14].

Опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л.М. Карамушки) [8] дає можливість вивчити такі *показники організаційного розвитку*: 1) «Організаційну зрілість» (в організації створено сприятливі умови праці; переважає демократичний стиль управління; налагоджене ефективне ділове спілкування; спостерігається чітке виконання функцій; розроблена прозора система оцінювання результатів виконання своїх функцій працівниками, працівники беруть участь у визначенні цілей своєї організації, напрямків її діяльності тощо); 2) «Проблемність організаційного розвитку» (в організації не створені сприятливі умови для роботи; переважає авторитарний стиль управління; доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями; спостерігається неефективне виконання функцій; оцінка роботи частіше за все відбувається на основі емоцій або поверхових спостережень; працівники не беруть участь у визначенні цілей своєї організації та напрямків її діяльності тощо). На основі описаних показників виділяються такі рівні

організаційного розвитку, як «конструктивний», «проблемний» та «кризовий», які відображають, зокрема, певний рівень рольової взаємодії та ділового спілкування.

Опитувальник «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [14] зорієнтований на визначення *різних типів* організаційної культури: а) культури «ролі» (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо); б) культури «завдання» (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади залежно від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо); в) культури «влади» (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки тощо); г) культури «особистості» (характерний мінімальний ступінь адміністрування та обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо).

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22) [1]. Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались факторний та кластерний аналіз, методи описової статистики.

**Вибірка досліджуваних.** Дослідження орієнтації на клієнта здійснювалось серед персоналу комерційних організацій різних регіонів України у 2015–2016 рр. Загалом дослідженням було охоплено 226 працівників та керівників комерційних організацій. За посадою, яку вони обіймали в організації, опитувані були віднесені до таких груп: 28,9% – працівники; 16,7% – лінійні менеджери (керівники груп, бригад тощо); 28,1% – менеджери середнього рівня (завідуючі відділами, начальники цехів та ін.); 14,0% – заступники керівників організацій; 12,3% – керівники організацій. За статтю 36,0% опитаних були чоловіки, 64,0% – жінки. Переважна більшість опитаних (82,3%) мали вищу освіту. Щодо стажу трудової діяльності, то 20,4% учасників дослідження мали стаж до 10 років, 27,4% – від 11 до 15 років; 35,4% – від 16 до 25 років і 16,8% – понад 25 років. Опитувані були об'єднані в такі вікові групи: до 30 років – 13,2%; від 31 до 40 років – 45,6%; від 41 до 50 років – 27,2%; понад 50 років – 14,0%.

Проаналізуємо спочатку дані, які стосуються виконання **першого завдання дослідження**, спрямованого на визначення типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта.

У результаті використання *факторного аналізу* було встановлено, що складові орієнтації на клієнта в персоналу комерційних організацій групуються у чотири фактори (*табл. 1*). Дані фактори описують 62,59% загальної дисперсії. До складу факторів увійшли показники, які найбільш пов'язані між собою.

**Перший фактор** об'єднав такі складові орієнтації персоналу комерційних організацій на клієнта: «самотивація» (0,894); «емоційна обізнаність» (0,882); «розпізнавання емоцій інших людей» (0,840); «емпатія» (0,796). Такий фактор за змістом складових, які входять до нього, був нами названий **«Емоційна компетентність»**.

Тобто йдеться про те, що якості, які входять до цього фактора, дають можливість персоналу комерційних організацій бути емоційно обізнаними, адекватно розпізнавати емоції інших людей (у даному випадку, клієнтів), співпереживати клієнтам та своєчасно та адекватно управляти своїми емоціями. Відповідно до загальної структури ставлення до клієнта у персоналу комерційних організацій дані якості, як уже зазначалось вище, належать до загальнопрофесійних якостей фахівців, які входять до групи професій «людина-людина».

До **другого фактора** увійшли такі складові орієнтації персоналу комерційних організацій на клієнта: «розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій для реалізації цього (попередження і усунення помилок з цього напрямку, проведення спеціальних опитувань клієнтів, їх представлення в організації та ін.)» (0,874); «загальна політика організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації» (0,811); «орієнтація на навчальні цілі (постійне вдосконалення персоналом умінь та навичок, необхідних для спілкування з

клієнтом)» (0,694); «навчання і заохочення щодо забезпечення його орієнтації на клієнта (використання тренінгів, заохочення обслуговування, а не лише продуктивності)» (0,659); «емоційна стабільність (відсутність негативних емоцій, впевненість в собі та ін.)» (0,650); «добросовісність» (здатність відповідально ставитись до своєї роботи та забезпечення своєчасних та позитивних її результатів) (0,540). За змістом його складових цей фактор був нами названий «*Орієнтація на клієнта*».

Таблиця 1

**Складові орієнтації на клієнта в персоналі комерційних організацій  
(за результатами факторного аналізу)**

Складові орієнтації на клієнта	Фактори			
	1 фактор	2 фактор	3 фактор	4 фактор
Самомотивація	0,894			
Емоційна обізнаність	0,882			
Розпізнавання емоцій інших людей	0,840			
Емпатія	0,796			
Управління своїми емоціями	0,761			
Розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій		0,874		
Загальна політика організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації		0,811		
Орієнтація на навчальні цілі		0,694		
Навчання і заохочення щодо забезпечення його орієнтації на клієнта		0,659		
Емоційна стабільність		0,650		
Добросовісність		0,540		
Колегіальний стиль			0,845	
Діловий стиль			0,820	
Невтручання			0,787	
Комунікативний контроль				0,668
Директивний стиль				0,640
Зговірливість				-0,499
Конфліктостійкість				-0,455

Слід наголосити, що цей фактор об'єднав дві групи складових – всі три групи характеристик організації, яка орієнтована на клієнта, та більшість спеціальних характеристик особистості, яка орієнтована на клієнта. Тобто мова йде про те, що орієнтація на клієнта в персоналі комерційних організацій досягається в результаті поєднання як цілеспрямованої спеціальної діяльності комерційних організацій з даного напрямку та наявності, відповідно, певних характеристик організації, так і розвитку спеціальних особистісних якостей у персоналі.

**Третій фактор** об'єднав такі складові: «колегіальний стиль» (надання можливості іншим брати участь в прийнятті рішення; намагання радитися з іншими; підтримка ініціативи; уважне вислуховування співрозмовника; намагання залагодити розбіжності) (0,845); «діловий стиль» (вислуховування думок інших людей; навчання інших того, як потрібно працювати;

врахування успіхів інших; іноді надання іншим можливості обдумувати проблему; докладання зусиль для подолання розбіжностей» (0,820); «невтручання» (надання можливості іншим діяти самостійно; намагання не заважати іншим працювати; невтручання в процес визначення іншими цілей діяльності; намагання, у разі втручання в справи інших, діяти по-діловому; орієнтація на те, що кожен використовує свій талант, як може) (0,787). За змістом основних складових цей фактор можна назвати **«Конструктивна міжособистісна взаємодія»**.

Як бачимо, третій фактор, так само, як і перший, включає якості, що належать до загальнопрофесійних якостей фахівців, які входять до групи професій «людина-людина».

I, насамкінець, **четвертий фактор**, який є двохполюсним, утворили такі складові.

До *позитивного полюсу* були віднесені: «комунікативний контроль» (здатність людини постійно за собою слідкувати, добре знати, де і як себе поводити, керувати вираженням своїх емоцій; проте утрудненість спонтанності самовираження, негативне ставлення до непрогнозованих ситуацій) (0,668); «директивний стиль» (вказування людям, що їм потрібно робити; наполегливе пояснення іншим, як потрібно що-небудь робити; демонстрація того, як потрібно робити; не поділяння думок інших) (0,640).

*Негативний полюс* об'єднав такі складові, як «зговірливість» (-0,449); та конфліктостійкість (-0,455). Але наголосимо, що оскільки ці якості входять до полюсу зі знаком «мінус», то, фактично, мова йде про такі якості, як **«незговірливість»** (нездатність бути дружелюбним з кожним; нездатність подобатись більшості людей, з якими здійснюється взаємодія; наявність самомилування та самовдоволення; наявність холодності, упертості та ін.) та **«відсутність конфліктостійкості»** (або низький її рівень) (відсутність адекватної самооцінки; ставлення до опонента з упередженням; ігнорування думок інших; непоступливість у суперечці; недотримання у суперечці коректного тону, тактовності; відсутність почуття провини, якщо відбувається «зрив» під час суперечки та ін.).

За змістом складових, які входять у структуру даного фактора, він був названий **«Директивна міжособистісна взаємодія»**.

Зазначимо, що четвертий фактор, так само, як і перший і третій, включає якості, які належать до загальнопрофесійних якостей фахівців, які входять до групи професій «людина-людина». Разом із тим, тут відсутня складова, яка стосується такої важливої для орієнтації на клієнта якості особистості, як «зговірливість».

На основі *кластерного аналізу* нами було виділено **чотири типи персоналу** комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта: **«директивний»**; **«емоційно обізнаний»**; **«власне орієнтований на клієнта»**; **«не спрямований на взаємодію»** (табл. 2). Окрім того, була визначена їхня кількісна вираженість у відсотках (табл. 3).

Проаналізуємо особливості кожного із типів персоналу.

Так, для **«директивного» типу**, який характерний майже для однієї третини опитаного персоналу комерційних організацій (31,0%), найбільш поширені якості, що належать до четвертого фактора. Тобто представники цього типу проявляють якості, які свідчать про їхню директивну міжособистісну взаємодію: наявність директивного стилю і комунікативного контролю; відсутність зговірливості і конфліктостійкості.

Таблиця 2

**Типи персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта  
(за результатами кластерного аналізу)**

Фактори	Кластери			
	1	2	3	4
1 фактор	0,23310	<b>0,42295</b>	-2,32734	-,33692
2 фактор	-0,53714	0,26228	<b>1,15137</b>	-,05677
3 фактор	0,52639	0,30716	,32492	<b>-1,30855</b>
4 фактор	<b>0,87261</b>	-0,83286	,39211	,11026

**«Емоційно обізнаний» тип**, який виявлено у трохи більше ніж третини опитаних працівників комерційних організацій (39,0%), характеризується переважанням у його представників якостей, які належать до першого фактора. Мова йде про те, що, для персоналу комерційних організацій, які входять до цього типу, характерна: емоційна обізнаність; здатність розпізнавати емоцій інших людей; проявляти емпатію у взаємодії з іншими людьми; управляти своїми емоціями; виявляти самомотивацію.

**«Власне орієнтований на клієнта» тип**, який зафіксований у дуже незначній кількості опитаних (всього 7,0%), вирізняється тим, що для нього характерні якості, що входять до другого фактора: наявність в організації загальної політики організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи; розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій для реалізації; постійне вдосконалення персоналом умінь та навичок, необхідних для спілкування з клієнтом; навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта; емоційна стабільність персоналу; відповідальне ставлення до своєї роботи та забезпечення своєчасних та позитивних її результатів.

Таблиця 3

**Кількісне вираження типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта (за результатами кластерного аналізу, у % від загальної кількості опитаних)**

Типи персоналу	%
«Директивний»	31,0
«Емоційно компетентний»	39,0
«Орієнтований на клієнта»	7,0
«Не спрямований на взаємодію»	23,0

І останній тип персоналу, названий нами як тип, який **«не спрямований на взаємодію»**, виявлено у 23,0%, тобто майже у однієї четвертої опитаних. Для такого типу характерна відсутність якостей, які віднесені до третього фактора. Тобто мова йде про відсутність у персоналу, який належить до даного типу, характеристик колегіального, ділового стилю та стилю невтручання.

Таким чином, дослідження виявило значні відмінності між різними типами персоналу комерційних організацій щодо їхньої орієнтації на клієнта.

Далі розглянемо результати виконання **другого завдання дослідження**, спрямованого на аналіз зв'язку типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта з організаційним розвитком.

Зазначимо, що ми будемо аналізувати, насамперед, зв'язок організаційного розвитку комерційних організацій з таким типом персоналу, як «орієнтований на клієнта», оскільки саме такий тип персоналу комерційних організацій є найбільш адекватним у контексті проблеми, яку ми аналізуємо. Розвиток інших стилів буде аналізуватися в найбільш загальному вигляді.

У процесі дослідження встановлено статистично значущий зв'язок ( $p < 0,001$ ) між рівнем розвитку такого типу персоналу, як «орієнтований на клієнта», і таким показником організаційного розвитку, як **«організаційна зрілість»** (табл. 4). Це проявилось в тому, що в міру підвищення організаційної зрілості комерційних організацій кількість осіб, яким притаманний такий тип персоналу комерційних організацій, зростає (низький рівень організаційної зрілості – 0,0%; середній – 14,3%; високий – 85,7%).

Таблиця 4

**Зв'язок між типами персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта і організаційним розвитком (у % від загальної кількості опитаних)**

Показники організаційного розвитку	Рівні розвитку показників	Типи персоналу			
		Директивний	Емоційно компетентний	Орієнтований на клієнта	Не спрямований на взаємодію
Організаційна зрілість	Низький	15,6***	17,5***	0,0***	25,0***
	Середній	56,3***	32,5***	14,3***	50,0***
	Високий	28,1***	50,0***	85,7***	25,0***
Проблемність організаційного розвитку	Низький	53,1**	67,5**	100,0**	54,2**
	Середній	34,4**	17,5**	0,0**	29,2**
	Високий	12,5**	15,0**	0,0**	16,7**
Організаційний розвиток	Низький	12,5***	15,0***	0,0***	16,7***
	Середній	59,4***	35,0***	14,3***	58,3***
	Високий	29,1***	50,0***	85,7***	25,0***

\*\*\* -  $p < 0,001$ ; \*\* -  $p < 0,01$

Щодо такого показника організаційного розвитку, як «проблемність організаційного розвитку», то тут також констатовано статистично значущий зв'язок ( $p < 0,01$ ) між рівнем розвитку таого показника і таким типом персоналу, як «орієнтований на клієнта». Однак тут спостерігається протилежна ситуація: найбільша кількість респондентів, які належать до типу персоналу «орієнтований на клієнта», спостерігається при низькому рівні розвитку даного показника (низький рівень проблемності організаційного розвитку – 100,0%, середній – 0,0%, високий – 0,0%). Але цікавим при цьому є той факт, що підвищення проблемності організаційного розвитку негативно впливає і на вираженість інших типів персоналу.

І щодо *узагальнюючого показника організаційного розвитку*, то тут встановлена така ж закономірність, як і при організаційній зрілості. Це проявляється в тому, що в міру підвищення рівня організаційного розвитку, кількість осіб, які орієнтовані на клієнта, зростає (низький – 0,0%, середній – 14,3%, високий – 85,7%).

Така ж позитивна ситуація щодо зв'язку «організаційної зрілості» та «організаційного розвитку» спостерігається і щодо такого стилю персоналу, як «емоційно компетентний». Тобто в міру розвитку даних показників кількість осіб, яким притаманний цей стиль, зростає.

Тобто можна говорити про те, чим більше в організації створені сприятливі умови праці, переважає демократичний стиль управління, налагоджено ефективне ділове спілкування, а також спостерігається чітке виконання функцій, прозора система оцінювання результатів виконання своїх функцій працівниками тощо, тим більша кількість персоналу комерційних організацій орієнтується на клієнта. Оскільки позитивно налаштована система діяльності організації, позитивне організаційне середовище уже налаштовує на позитивну орієнтацію на клієнта.

Далі звернемося до даних, які стосуються результатів виконання **третього завдання дослідження**, спрямованого на дослідження зв'язку типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта і *організаційної культури* (табл. 5).

Дослідження виявило наявність статистично значущого зв'язку ( $p < 0,01$ ) між рівнем розвитку певних типів організаційної культури (*культура «ролі»* і *культура «завдань»*) і таким типом персоналу, як «орієнтований на клієнта».

Таблиця 5

**Зв'язок між типами персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта і організаційною культурою (у % від загальної кількості опитаних)**

Типи організаційної культури	Рівні розвитку показників	Типи персоналу			
		Директивний	Емоційно компетентний	Орієнтований на клієнта	Не спрямований на взаємодію
Культура «влади»	Низький	43,8	52,5	42,9	45,8
	Середній	53,1	47,5	57,1	45,8
	Високий	3,1	0,0	0,0	8,3
Культура «ролі»	Низький	12,4**	22,5**	0,0**	16,7**
	Середній	43,8**	57,5**	28,6**	54,2**
	Високий	43,8**	20,0**	71,4**	29,2**
Культура «завдань»	Низький	25,0**	25,0**	0,0**	37,5**
	Середній	31,2**	32,5**	0,0**	20,8**
	Високий	43,8**	42,5**	100,0**	41,7**
Культура «особистості»	Низький	40,6	35,0	0,0	37,5
	Середній	28,1	35,0	57,1	41,7
	Високий	31,3	30,0	42,9	20,8

\*\*\* -  $p < 0,001$ ; \*\* -  $p < 0,01$

Так, встановлено, що в міру підвищення рівня розвитку культури «ролей» і культури «завдань», кількість працівників, які орієнтуються на персонал, зростає (культура «ролі»: низький рівень – 0,0%, середній рівень – 28,6%, високий рівень – 71,4%; культура «завдань»: низький рівень – 0,0%, середній рівень – 0,0%, високий рівень – 100,0 %).

Також констатовано статистично значущу тенденцію ( $p < 0,1$ ) між рівнем розвитку культури «особистості» і таким типом персоналу, як «орієнтований на клієнта». Суть даного зв'язку проявляється в тому, що в міру розвитку даного типу культури кількість осіб, які належать до типу «орієнтований на клієнта», більша в організаціях, де тип культури «особистість» розвинутий на середньому та високому рівні, порівняно з тими організаціями, де даний тип культури розвинутий на низькому рівні (57,1% та 42,9% проти 0,0%).

Не встановлено статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку такого типу організаційної культури, як культура «влади», і таким типом персоналу, як «орієнтований на клієнта».

Отже, можна зробити висновок, що впровадження в комерційних організаціях таких типів організаційної культури, як культура «ролі», культура «завдань» та культура «особистості», сприятиме зростанню в організаціях числа працівників, які можуть бути орієнтовані на клієнта.

#### **Висновки:**

1. У результаті емпіричного дослідження виділено чотири типи персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта: «директивний»; «емоційно обізнаний»; «власне орієнтований на клієнта»; «не спрямований на взаємодію».

2. Найбільш адекватним у контексті проблеми, що досліджується, є такий тип персоналу комерційних організацій, як «власне орієнтований на клієнта». Представникам цього типу притаманно те, що вони працюють у комерційних організаціях, які орієнтовані на клієнта та мають відповідні характеристики, а також самі володіють необхідними особистісними характеристиками, які забезпечують успішну взаємодію з клієнтами.

3. Кількість персоналу, яка належить до типу «власне орієнтований на клієнта», складає зовсім невелику частину опитаних (трохи більше ніж одна шістнадцята опитаних).

4. Встановлено статистично значущі зв'язки між типами персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта і організаційним розвитком і організаційною культурою. Отже, врахування цих чинників може сприяти підвищенню орієнтації на клієнта в персоналу комерційних організацій.

### Список використаних джерел

1. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
2. Гончаренко Я.В. Методики для дослідження орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій / Я.В. Гончаренко // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал. / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2016. – № 2–3(5–6). – С. 30–36.
3. Гончаренко Я.В. Рівень та чинники розвитку емоційного інтелекту як складової орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій / Я.В. Гончаренко // Організаційна та економічна психологія в Україні : сприяння регіональному розвитку : тези XII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (1–3 червня 2017 року, м. Харків) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Харків, 2017. – С. 84–85.
4. Гречаник Н.Ю. CRM-система управління як новітній спосіб формування конкурентних переваг туристичного підприємства / Н.Ю. Гречаник // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону : науковий збірник ; Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. – Івано-Франківськ, 2010. – Т. 1. – Вип. 6. – С. 57–62.
5. Дейнека О. Клієнтоорієнтованість роздрібного мережевого підприємства: кроки від декларації до реалізації / О. Дейнека // Економічний аналіз : зб. наукових праць Тернопільського національного економічного університету / за ред. С.І. Шкарабана. – 2010. – № 5. – С. 75–79.
6. Джоджуа Р.А. Формування клієнторієнтованого підходу на ринку фармацевтичної продукції / Р.А. Джоджуа // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. – 2011. – № 4. – С. 122–127.
7. Дима О.О. Розширений комплекс маркетингу: персонал (people) / О.О. Дима // ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». – 2010. – С. 165–180.
8. 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 імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
9. Карамушка Л.М. Комплекс методик для дослідження орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій / Л.М. Карамушка, Я.В. Гончаренко // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : 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, 2015. – С. 89–90.
10. Линдстром М. Buyology: увлекательное путешествие в мозг современного потребителя / М. Линдстром ; пер. с англ. Е. Фалюк. – М. : Эксмо, 2010. – 240 с.
11. Нерлингер Ф.В. Ориентация на клиента: Современная практика работы с клиентами ; пер. с нем. / Нерлингер Ф.В. – Харьков : Гуманитарный центр, 2004. – С. 115–119.
12. Пилипчук В.П. Маркетингове та інформаційне забезпечення формування та реалізації бізнес-рішень на основі впровадження CRM-технологій / В.П. Пилипчук, О.В. Данніков, О.В. Кирилова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №6. – Т. 3. – С. 80–84.
13. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании / Е.И. Рогов. – М. : ВЛАДОС, 1995. – С. 296–288.
14. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О.Г. Тихомирова. – СПб. : ИТМО, 2008. – С. 128–136.
15. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 290–291.
16. Шарапа О.М. Управління відносинами з клієнтами через впровадження CRM-систем як складова ефективного ведення бізнесу / О.М. Шарапа // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 7 (97). – С. 175–183.
17. Peppers, D. Managing Customer Relationship, a Strategic Framework. / D. Peppers, M. Rogers – second edition // John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, USA. – 2011. – 512 p.
18. Thomas, J.C. Specialty Competencies in Organizational and Business Consulting Psychology / J.C. Thomas. // Oxford University Press, Inc., New York, USA. – 2010. – 221 p.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bjujul' A. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Bjujul', П. Cefel' ; пер. с нем. – СПб. : DiaSoftJuP, 2002. – 608 с.



2. Honcharenko Ya.V. Metodyky dlya doslidzhennya oriyentatsiyi na kliyenta personalu komertsyinykh orhanizatsiy / Ya.V. Honcharenko // Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya : naukovyy zhurnal. / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2016. – № 2–3(5–6). – S. 30–36.
3. Honcharenko Ya.V. Riven' ta chynnyky rozvytku emotsiynoho intelektu yak skladovoyi oriyentatsiyi na kliyenta personalu komertsyinykh orhanizatsiy / Ya.V. Honcharenko // Orhanizatsiyina ta ekonomichna psykholohiya v Ukraini : spryannya rehional'nomu rozvytku : tezy XII Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi z orhanizatsiynoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (1–3 chervnya 2017 roku, m. Kharkiv) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K.-Kharkiv, 2017. – С. 84–85.
4. Hrechanyk N.Yu. CRM-systema upravlinnya yak novitniy sposib formuvannya konkurentnykh perevah turystychnoho pidpryyemstva / N.Yu. Hrechanyk // Aktual'ni problemy rozvytku ekonomiky rehionu : naukovyy zbirnyk ; Prykarpats'kyy natsional'nyy universytet imeni Vasylya Stefanyka. – Ivano-Frankivs'k, 2010. – Т. 1. – Vyp. 6. – S. 57–62.
5. Deyneka O. Kliyentooriyentovanist' rozdrubnoho merezhevoho pidpryyemstva: kroky vid deklaratsiyi do realizatsiyi / O. Deyneka // Ekonomichnyy analiz : zb. naukovykh prats' Ternopil's'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu / za red. S.I. Shkarabana. – 2010. – № 5. – S. 75–79.
6. Dzhodzhuha R.A. Formuvannya kliyentooriyentovanoho pidkhodu na rynku farmatsevtichnoyi produktsiyi / R.A. Dzhodzhuha // Visnyk Donets'koho natsional'noho universytetu ekonomiky i torhivli imeni Mykhayla Tuhana-Baranovs'koho. – 2011. – № 4. – S. 122–127.
7. Dyma O.O. Rozshyrennyy kompleks marketynhu: personal (people) / O.O. Dyma // DVNZ «Kyiv's'kyy natsional'nyy ekonomichnyy universytet imeni Vadyma Het'mana». – 2010. – S. 165–180.
8. Karamushka L.M. Dyzayn doslidzhennya ta diahnostychnyy instrumentariy dlya vyvchennya psykholohichnykh osoblyvostey orhanizatsiynoho rozvytku / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. Т. 1: Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–208.
9. Karamushka L.M. Kompleks metodyk dlya doslidzhennya oriyentatsiyi na kliyenta personalu komertsyinykh orhanizatsiy / L.M. Karamushka, Ya.V. Honcharenko // Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiynoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi v Ukraini : tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiynoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (28–30 travnya 2015 roku, m. Kam"yanets'-Podil's'kyy) / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.-Kam"yanets'-Podil's'kyy, 2015. – S. 89–90.
10. Lindstrom M. Buyology: uvlekatel'noe puteshestvie v mozg sovremennoho potrebitelja / M. Lindstrom ; per. s angl. E. Faljuk. – M. : Jeksmo, 2010. – 240 s.
11. Nerlinger F.V. Orientacija na klienta: Sovremennaja praktika raboty s klientami ; per. s nem. / Nerlinger F.V. – Har'kov : Gumanitarnyj centr, 2004. – S. 115–119.
12. Pylypchuk V.P. Marketynhove ta informatsiyne zabezpechennya formuvannya ta realizatsiyi biznes-rishen' na osnovi vprovadzhennya CRM-tekhnologiy / V.P. Pylypchuk, O.V. Dannikov, O.V. Kyrylova // Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. – 2010. – №6. – Т. 3. – С. 80–84.
13. Rogov E.I. Nastol'naja kniga prakticheskogo psihologa v obrazovanii / E.I. Rogov. – M. : VLADOS, 1995. – S. 296–288.
14. Tihomirova O.G. Organizacionnaja kul'tura: formirovanie, razvitie i ocenka / O.G. Tihomirova. – SPb. : ITMO, 2008. – S. 128–136.
15. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin. – M. : Izd-vo Instituta psihoterapii, 2002. – S. 290–291.
16. Sharapa O.M. Upravlinnya vidnosynamy z kliyentamy cherez vprovadzhennya CRM-system yak skladova efektyvnoho vedennya biznesu / O.M. Sharapa // Aktual'ni problemy ekonomiky. – 2009. – № 7 (97). – S. 175–183.
17. Peppers, D. Managing Customer Relationship, a Strategic Framework. / D. Peppers, M. Rogers – second edition // John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, USA. – 2011. – 512 p.
18. Thomas, J.C. Specialty Competencies in Organizational and Business Consulting Psychology / J.C. Thomas. // Oxford University Press, Inc., New York, USA. – 2010. – 221 p.

**Goncharenko, Ya.V. Relationships between the customer orientation-relevant staff types and organizational development and organizational culture in commercial organizations.** *Based on empirical research findings, the author has identified the following four types of commercial organization staff in relation to their customer orientations: directive, emotionally aware, truly customer-oriented and not interaction-oriented. It has been shown that the number of staff, who are truly customer-oriented, make up a small part of the respondents (less than one-sixteenth of the sample).*

*The author also analyzes the relationships between the commercial organization customer orientation-relevant staff types and organizational development and organizational culture. It has been shown that the introduction of a high level of organizational maturity and organizational development in organizations as a whole, as well as those types of organizational culture, such as the "role" culture, the "tasks" culture and the "personality" culture, can help increase the number of workers who can be customer oriented. At the same time, it has been proved that the problem of organizational development negatively affects the orientation of the client to the personnel of commercial organizations.*

**Keywords:** *commercial organizations; staff; customer orientation; customer orientation-relevant staff types; organizational development; organizational culture.*

### Відомості про автора

**Гончаренко Ярослава Валентинівна**, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С.Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Goncharenko, Yaroslava Valentynivna**, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: yaroslavah@yahoo.com

Отримано 10 квітня 2017 р.  
Рецензовано 17 квітня 2017 р.  
Прийнято 24 квітня 2017 р.

UDC 159.9:316.6

Danyliuk, I.V., Kurapov, A.O.

## ACCULTURATION STRATEGIES AS DETERMINANTS OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION IN FOREIGN CULTURAL ENVIRONMENT

*Danyliuk, I.V., Kurapov, A.O. Acculturation strategies as determinants of organizational communication in foreign cultural environment. The article focuses on the description of acculturation strategies as main determinants of the presence of communication problems within the organization. It uncovers the specifics of working migrants who have been working abroad for a significantly long period of time to show vivid signs of acculturation and who were able to vividly show selected acculturation strategy. The results of the research have shown that integration is the strategy that does not cause problems in organizational communication, while marginalization is the strategy that causes communication problems. Additional details were researched as well: the use of the language and ability to perform certain tasks were included into overall analysis. It should be noted that the strategy of acculturation has almost direct impact on the presence of communication problems within the organization.*

**Keywords:** *acculturation, acculturation strategy, organizational communication, barriers of communication, foreign cultural environment, migrants.*

*Данилюк И.В., Курапов А.А. Стратегии аккультурации как факторы специфики организационной коммуникации в инокультурной среде. В статье раскрыта специфика влияния выбранной стратегии аккультурации на наличие коммуникационных проблем внутри организации. Результаты исследования сфокусированы на мигрантах, которые работали за границей достаточно длительное время, чтобы продемонстрировать очевидные признаки аккультурации и наглядно показать выбранную стратегию аккультурации. Результаты исследования продемонстрировали, что интеграция представляет собою стратегию, которая не создает проблем в организационной коммуникации, в то время как маргинализация – стратегия, вызывающая проблемы в коммуникации. Были также изучены дополнительные детали: использование языка и способность выполнять определенные задачи были включены в общий анализ. Следует отметить, что стратегия аккультурации практически напрямую влияет на наличие проблем коммуникации в организации.*

**Ключевые слова:** *аккультурация, стратегий аккультурации, организационная коммуникация, барьеры коммуникации, инокультурная среда, мигранты.*

**Problem statement.** Gradual and constant development of globalization in modern world forces the borders between states and nations to fade. People get a chance to be more flexible and mobile in terms of trans-national movements, or in other words, simply in being able to migrate to

other countries. It does not only concern the problems, but it is also relevant for the working environment since many people tend to take new position overseas, especially while working in some trans-national enterprises. Nevertheless, it is always problematic to find relevant way of communication and behavior in foreign cultural environment. As soon as the person moved to other place or country, he or she undergoes the process of acculturation which results into the choice of specific acculturation strategy. The latter defines the patterns of behavior and patterns of further interaction with colleagues, co-workers and even managers. Since this process is unavoidable, it is necessary to make sure that individual will pick the most productive strategy and that the time spent in foreign environment will be efficient and beneficial for both parties. Consequently, it is necessary to focus on psychological factors that determine the choice of acculturation strategy. This way it would be possible either to select specialists who will be efficient in foreign cultural environment or make psychological corrections of specific traits that might become a barrier for the choice of the most productive strategy. Since nowadays such practice is not common, it is necessary to provide further investigation to find out which psychological determinants lead to the choice of specific strategy and what can be done to enhance productivity while working in foreign cultural environment.

**Literature review.** Cultures interact and not simply complement each other: they enter into complex relationships in the course of which they mutually adapt by borrowing their best products. The changes caused by these borrowings compel people of this culture to adapt to them, mastering and using these new elements in their lives. As a result, a person to a greater or lesser extent achieves compatibility with the new cultural environment. It is believed that with the interaction of cultures, and when a person adapts to the elements of a new culture, acculturation takes place [7]. The study of acculturation processes began to be dealt with at the beginning of the 20th century. American cultural anthropologists R. Redfield, R. Linton and M. Herskovits were the first to consider acculturation as a result of the prolonged contact of groups representing different cultures, which was expressed in changing initial cultural models in one or both groups (depending on the specific weight of the interacting groups) [12]. However, gradually, the researchers moved away from the concept of acculturation only as a group phenomenon and began to consider it at the level of the individual's psychology, presenting the process of acculturation as a change in the value orientation, role behavior, and social attitudes of the individual [6]. Currently, according to J. Berry, the term "acculturation" is used to describe the process and result of the mutual influence of different cultures, in which all or part of the representatives of one culture (recipients) adopt norms, values and traditions of the other (in donor culture). It can be said that at the level of an individual, acculturation is the process of learning the knowledge and skills necessary for living in a foreign culture [7].

Studies in the field of acculturation were particularly intensified at the end of the 20th century. This is due to the migration boom that humanity is experiencing and which is manifested in the ever-growing exchange of students, specialists, and in mass resettlements. According to J. Banks, today more than 100 million people live in the world outside the country of origin [3, p. 26]. In the process of acculturation, a person has to simultaneously solve two problems: the preservation of one's cultural identity and inclusion in another's culture. The combination of possible solutions to these problems provides the main strategies of acculturation [7]:

- Assimilation is a variant of acculturation, in which a person fully accepts the values and norms of another culture, while refusing from personal norms and values;
  - Separation is a denial of another's culture while maintaining identification with own culture. In this case, representatives of the non-dominant group prefer a greater or lesser degree of isolation from the dominant culture. The isolation strategy insisted upon by representatives of the dominant culture is called segregation;
  - Marginalization is a variant of acculturation, manifested in the loss of identity with one's own culture and lack of identification with the culture of the majority. This situation arises from the inability to maintain one's own identity (usually for some external reason) and the lack of interest in obtaining a new identity (perhaps because of discrimination or segregation from this culture);
  - Integration is the identification with both the old culture and the new one.
- Until recently, scientists called full assimilation the best strategy of acculturation with a dominant culture. Today, the goal of acculturation is the achievement of cultural integration,

the result of which is a bicultural or multicultural personality. This is possible if the interacting majority and minority groups voluntarily choose this strategy: the integrating group is ready to accept the attitudes and values of a new culture, and the dominant group is ready to accept these people, respecting their rights and values, adapting social institutions to their needs.

However, not always the members of the non-dominant group are free to choose the strategy of acculturation. The dominant group can restrict choices or force them to certain forms of acculturation [7]. Nevertheless, it is not so common anymore since there is a tendency to be free in the choice of acculturation strategy which is determined by the specific organization of personal behavior or the system of values [10].

The basis of acculturation is the communicative process. Just as local people acquire their cultural characteristics, or in other words, pass inculturation through interaction with each other, and visitors get acquainted with new cultural conditions and master new skills through communication. Therefore, the process of acculturation is the acquisition of communicative abilities in a new culture [13, p. 238]. Any communication, including personal communication, has three interrelated aspects: cognitive, affective and behavioral, because in the process of communication, the processes of perception, processing of information, as well as actions are directed at the objects and people surrounding the person [11]. In this process, the individual, using the information received, adapts to the environment.

The most fundamental changes occur in the structure of cognition, in that picture of the world through which a person receives information from the environment. It is presented in the differences in the picture of the world, in the ways of categorizing and interpreting experience, that differences between cultures are based on. Only by expanding the scope of the adoption and processing of information, a person can comprehend the system of organizing foreign cultures and adjust their knowledge processes to those that are inherent in the bearers of another's culture. A person determines the mentality of "aliens" as difficult and incomprehensible precisely because he/she is unfamiliar with the system of knowledge of another culture.

To develop fruitful relationships with representatives of foreign culture, a person should not only understand it at a rational level, but also understand it on the affective one. It is necessary to know what emotional statements and reactions are acceptable, since in each society a certain criterion of sentimentality and emotionality is adopted. When a person is adapted to another affective orientation, he or she can understand the causes of humor, fun and excitement, anger, pain and frustration as well as the locals do. Decisive in the adaptation of a person to a foreign culture is the acquisition of technical and social skills of behavior for actions in certain situations. Technical skills include skills that are important for every member of society: language proficiency, ability to shop, pay taxes, etc. Social skills are usually less specific than technical skills, but they are more difficult to master. Even the bearers of culture, naturally "playing" their social roles, very rarely can explain what, how and why they do certain things. However, by the application of trial and error method, people constantly improve their behavior through the formation of algorithms and stereotypes, which can be used automatically without any hesitation. Full adaptation of a person to a foreign culture means that all three aspects of communication proceed simultaneously and become coordinated and balanced. Adapting to the conditions of a new culture, people usually feel the underdevelopment of one or more of these aspects of communication, resulting in a poor balance and coordination.

The most important goal and result of acculturation is a long-term adaptation to life in a foreign culture. It is characterized by relatively stable changes in individual or group consciousness in response to environmental demands. Adaptation is usually considered in two aspects: psychological and sociocultural [5, p. 363]. Psychological adaptation is an achievement of psychological satisfaction within the framework of a new culture. This is expressed in good health, psychological health, in a clearly and clearly formed sense of personal or cultural identity. Sociocultural adaptation is the ability to freely navigate in a new culture and society, to solve everyday problems in the family, at home, at work [5].

Since one of the most important indicators of successful adaptation is job placement, job satisfaction and the level of professional achievements and, as a result, well-being in a new culture, researchers as an independent aspect of adaptation began to emphasize on economic adaptation. That is why it is necessary to focus on the description of communication within the organization as a

dependent variable. Chosen acculturation strategy may be the key factor in the establishment of both aspects of adaptation and since job placement is important for any person, the process of communication in that placement is important for further success as well. According to T. Persikova, if to talk about the organizations, it is possible to meet the terminological confusion while defining culture. It means that internal corporate culture may interfere culture as the phenomenon of living. In other words, two cultures emerge and the person, who moves to work to another organization or forced to do that enters the zone of conflict which may have an effect on the choice of acculturation strategy [2]. Nevertheless, it is necessary to focus on the specifics of the internal communication within the organization.

To understand the process of information exchange better, the conditions for its effectiveness, it is necessary to indicate the elements and stages of the communication process. In the process of information exchange, four elements are distinguished [8]:

- The sender, the person, conceived to convey information (idea, message) or express emotions, feelings.
  - The message, the information itself, is a clearly articulated idea encoded with the help of symbols. The meaning and meaning of the message are the sender's ideas, facts, values, feelings and attitudes.
  - Channel, the means of information transfer. With its help, it is sent to the specified destination. Channels can be a telephone line, a radio wave, air that transmits oral speech, computer networks, channels for delivery of written correspondence, etc. If the channel at the time of transmission or exchange of information links more than two organizational units, it forms an information network.
  - The recipient, the person to whom the information is intended and who interprets it.
- The stages of information exchange are the following [8]:
- the origin of ideas, messages;
  - coding and channel selection;
  - transfer – using the channel to deliver the message;
  - decoding – translation of the sender's symbols into the recipient's thoughts.

Feedback makes communication a dynamic two-sided process. It can be considered as a message to the sender, which contains data on the effectiveness of the act of communication. If to focus on the communication within the organization, it is necessary to list its main forms [8]:

- communication with the external environment;
- vertical communications within the organization;
- horizontal communication within the organization;
- informal communications;
- communication networks.

Each of these forms involves the use of oral or written forms of communication.

Regarding criteria for evaluating the communicative structure of an organization, the diagnosis of the communicative structure of the organization as a whole implies its evaluation according to six criteria [14]:

- Sensitivity is the ability of the communicative structure of the organization to perceive signals about the slightest changes in the external or internal environment.
- Efficiency is the response time of the communicative structure of the organization to the received signal.
- Centralization is the location of the majority (the center of gravity) of elements and communicative interactions in the space of the organization.
- Viability is the ability of the communicative structure to realize the target, strategic function of the organization in the absence of part of its links and elements.
- Flexibility is the ability of the communicative structure of an organization to change under the influence of internal or external environment.
- Integrity is the amount of real communication in the organization in relation to the maximum possible.

According to G. S. Nikiforov, distortions in communication within the organization may depend on the following [1]:

- Socio-demographic specifics: gender, age, working experience, education, etc.
- Individual psychological features;
- Somatic state of the person;
- Current emotional state;
- Personal interest;
- Level of awareness regarding the topic of discussion

Most of the studies nowadays mainly focus either on the level of adaptation of migrants, or on the study of the derivatives of the chosen acculturation strategy. That is why the focus of our study was made on the distortions of organizational communication in terms of the chosen acculturation strategy.

**Aim of the article.** The aim of the current article is to disclose whether acculturation strategy may be defined as a barrier or facilitator of the organizational communication if foreign specialist is included into the system of the set relations within the organization.

**Results and discussion.** To research indicated question, 279 respondents took part in the study. Most of them were young immigrants who have job and are currently officially employed overseas. The research covered the following countries: United States, Germany, Israel and France. The sample itself consisted of 54 men and 224 women. Such division can be explained by the type of job that is performed by the immigrants: it is difficult to get official employment in the chosen countries and women tend to use marriage as a form of getting citizenship, which results into the ability to get official employment. Men most of the time end up signing official contracts and stay for a significantly long period of time. To search the respondents, they had to be selected according to the following criteria: official employment for more than one month, official stay in the country of employment for more than one month and employment in big organization, preferably local. According to S. Kang, one month is a minimum time of stay that allows to select specific acculturation strategy [9]. In addition, official employment requires constant presence in the organization and that is why it is possible to research the specifics of the communication.

To perform selected research aim, the following methods were used: Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF), The Questionnaire of Complex Acculturation Research developed by J. Berry, Questionnaire regarding the difficulties in current communication system within the organization. Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF) allowed to select the most significant psychological factors that might correlate with the selection of acculturation strategy and impact on the desire to change current chain of communication within the organization of employment. Thus, this instrument was mainly used to cover psychological aspects of the research. The Questionnaire of Complex Acculturation Research developed by J. Berry is dedicated to the research of the selected acculturation strategy, together with the brief diagnostic of the presence of sociocultural dysadaptation and the presence of anxiety and depression. This method is initial one in this research. Finally, Questionnaire regarding the difficulties in current communication system within the organization was designed as a set of questions regarding current situation of employment of the specific immigrant. This way it was possible to define whether the respondent is striving for change or whether he/she is having any problems with communication at work.

Obtained results showed that there is a correlation between selected acculturation strategy and the problems with communication in organizations of employment. The results of correlation analysis are presented in the table 1.

It is necessary to admit that respondents who have chosen integration as a strategy tend to have no problems with communication ( $r = 0,199$ ;  $\text{Sig} = 0,001$ ). Another important aspect is the presence of sociocultural dysadaptation: immigrants who do not have problems with adaptation, also do not have problems with communication ( $r = -0,297$ ;  $\text{Sig} = 0,000$ ); people who have problems with adaptation also experience problems with communication within the organization of employment ( $r = 0,287$ ;  $\text{Sig} = 0,000$ ). In addition, the results have shown that the presence of sociocultural dysadaptation is connected with separation as a strategy of acculturation. Consequently, it can be assumed that if separation is chosen as the strategy, immigrant experiences problems with adaptation and also has problems with communication within the organization of employment.

Another aspect that is pointed out as important for employment abroad, as well as for the selection of acculturation strategy is the language that is spoken most of the time. All of the respondents use English, German or French as their “working” languages, nevertheless, it was necessary to research which language do they mostly use for communication outside the place of employment. In addition, it was important to research its connection with the selection of the acculturation strategy. The results of the analysis are presented in table 2.

Table 1

**The results of the correlation analysis**  
**Correlations**

		Separation	Marginalization	Integration	Assimilation	No communication problems	Communication problems	Sociocultural dysadaptation
Spearman's rho	Separation	1,000	,086	-,179**	-,090	-,038	,051	,176**
	Correlation Coefficient							
	Sig. (2-tailed)	.	,152	,003	,134	,532	,397	,003
	N	279	279	279	279	279	279	279
	Marginalization	,086	1,000	-,417**	,322**	,022	-,061	-,002
	Correlation Coefficient							
	Sig. (2-tailed)	,152	.	,000	,000	,715	,307	,973
	N	279	279	279	279	279	279	279
	Integration	-,179**	-,417**	1,000	-,159**	,199**	-,138*	-,178**
	Correlation Coefficient							
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	.	,008	,001	,021	,003
	N	279	279	279	279	279	279	279
	Assimilation	-,090	,322**	-,159**	1,000	-,055	-,072	,017
	Correlation Coefficient							
Sig. (2-tailed)	,134	,000	,008	.	,360	,233	,778	
N	279	279	279	279	279	279	279	
No communication problems	-,038	,022	,199**	-,055	1,000	-,776**	-,297**	
Correlation Coefficient								
Sig. (2-tailed)	,532	,715	,001	,360	.	,000	,000	
N	279	279	279	279	279	279	279	
Communication problem	,051	-,061	-,138*	-,072	-,776**	1,000	,287**	
Correlation Coefficient								
Sig. (2-tailed)	,397	,307	,021	,233	,000	.	,000	
N	279	279	279	279	279	279	279	
Sociocultural dysadaptation	,176**	-,002	-,178**	,017	-,297**	,287**	1,000	
Correlation Coefficient								
Sig. (2-tailed)	,003	,973	,003	,778	,000	,000	.	
N	279	279	279	279	279	279	279	

Table 2

**Dependency of the language use and acculturation strategy**

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Marginalization	Russian	144	3,1771	,94141	,07845
	Ukrainian	108	2,9583	,97904	,09421
	English	24	3,0000	,36116	,07372
	German	3	4,5000	,00000	,00000
	Total	279	3,0914	,93189	,05579
Assimilation	Russian	144	3,8750	1,26477	,10540
	Ukrainian	108	4,1111	1,04643	,10069
	English	24	3,8125	1,16854	,23853
	German	3	4,0000	,00000	,00000
	Total	279	3,9624	1,17123	,07012
No communication problems	Russian	144	-5,4285	1,64729	,13727
	Ukrainian	108	-5,1467	1,48619	,14301
	English	24	-5,8325	1,33231	,27196
	German	3	-4,1700	,00000	,00000
	Total	279	-5,3406	1,56432	,09365
Communication problem	Russian	144	5,9598	1,93988	,16166
	Ukrainian	108	5,6647	1,94911	,18755
	English	24	6,5179	1,15006	,23476
	German	3	3,9286	,00000	,00000
	Total	279	5,8717	1,89864	,11367

According to the obtained results, it is not possible to state that language that is used outside of the place of employment has impact on the presence of problems with communication and that it has significant impact on the selection of the acculturation strategy. It is possible to admit that majority of the respondents tend to choose integration as the main acculturation strategy and thus, have no problems with communication at work.

To research more details, it was necessary to uncover the problem of the social environment and whether there are people who actually have the same nationality as the respondents do. Details are shown in the table 3: it covers the most significant results that require further explanation.

Basing on the provided information it can be stated that marginalization tends to be selected when the social environment is divided in half, meaning that there is an almost equal number of the representatives of similar and foreign nationality. Also, communication problem tends to emerge if people around the respondent tend to have the same nationality, however, no significant differences regarding the use of the language were detected. The same is common for the situation when almost equal number of people of similar and foreign nationality surround the respondent. As a result, it can be stated that social environment plays certain part in the presence of communication problems within the employment organization and social environment also tends to impact the selection of acculturation strategy.



Table 3

**Variety of social environment**

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Marginalization	Almost equal number of people of my and foreign nationality	33	2,8636	,75284	,13105
	Total	279	3,0914	,93189	,05579
Communication problem	Most of the people around me have the same nationality	90	6,0952	1,75683	,18519
	Almost all people around me are foreigners	72	5,8333	1,87934	,22148
	Almost equal number of people of my and foreign nationality	33	6,2662	1,52595	,26563
	Total	279	5,8717	1,89864	,11367

Finally, it is necessary to focus on the differences between men and women. According to the obtained results, no significant differences regarding the gender were found. It means that both, men and women, generally do not experience problems with communication depending on their gender. Differences were present in the selection of acculturation strategy. For more details, please refer to figures 1 and 2.

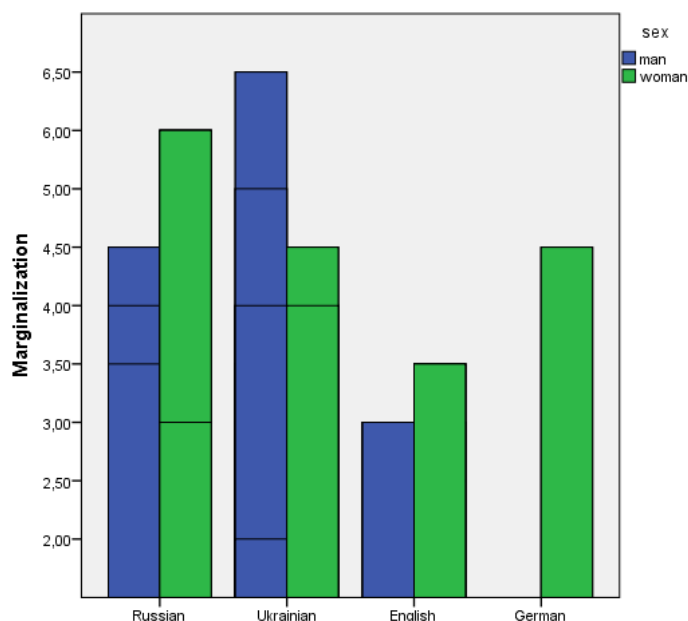


Fig. 1. Results according to marginalization as the chosen strategy

It can be seen that Russian-speaking men are less prone to choosing marginalization as acculturation strategy. Women in general do not prefer this strategy. That is why it is necessary to focus on the selection of integration as the most common strategy for the entire sample.

According to obtained results, English-speaking immigrants (those, who do not use English outside of the working place) have a tendency to “less integrated” than those who use Russian or Ukrainian as the main language outside the place of employment. German sample, unfortunately, is too low to be taken into consideration. These results provide some idea about the problems of communication that are common for people who leave the culture of origin to work abroad.

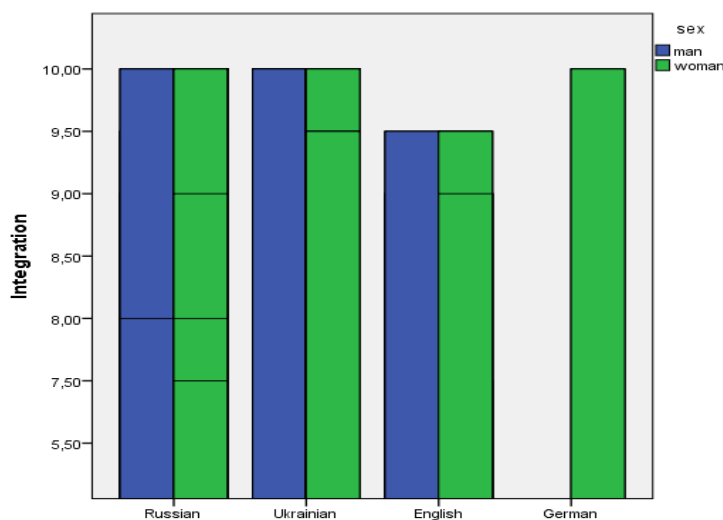


Fig. 2. Results of integration as the chosen strategy

Nowadays it is quite common to see people who leave home country to work abroad. People who do that undergo the process of acculturation which is characterized by the selection of the specific strategy that might impact further development of communication patterns within the host-community and at the work place in turn. As a result, specific problems in organizational communication may arise. According to the obtained results, it was possible to find out that integration is the most efficient strategy since respondents who have chosen it as acculturation strategy do not experience problems in communication at the workplace. Marginalization tends to be chosen as a result of social dysadaptation, meaning that the respondents who have selected this strategy have a tendency to have problems in communication at the workplace, mainly due to the presence of inability to adapt to social environment. In addition, the results have shown that social environment of these people is not diverse and mainly is divided in half: there are people who come from the immigrant's domestic culture and half of them come from the host-culture. No other significant differences were found regarding other variables that were selected for the research.

Nevertheless, it is necessary to admit that specific acculturation strategy surely has an impact on the presence of communication problems in organization that individual is working in. It is connected to psychological features that require further investigation. Current study may be considered as the base for further research since more psychological features need to be researched. As for now, main focus was set on the strategy of acculturation and whether it causes any problems with communication. More variables need to be implemented in terms of the type of the problem that individual may experience and in terms of psychological factors that might have an impact on specific type of the problem. Such barriers may affect entire chain of communication within the organization and that is why current problem still remains an acute issue for many employers who invite people from different cultures and with various cultural background. Nevertheless, specific acculturation strategy can become a barrier or facilitator of communication within the organization. The results of the research are presented in figure 3.

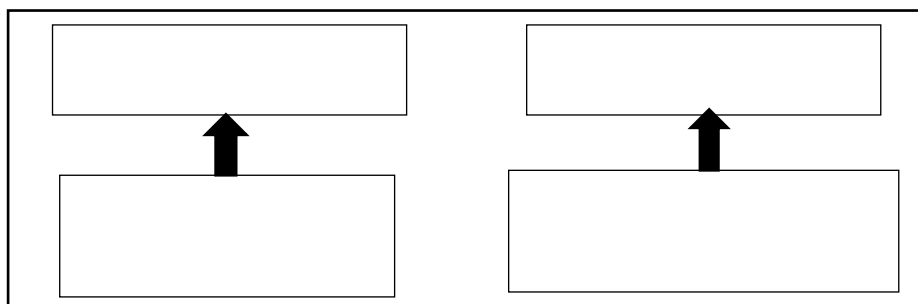


Fig. 3. Impact of acculturation strategy on the presence of communication problems

It can be regarded as a generalized model for the relation between acculturation strategy and the presence of problems with the organizational communication.

**Conclusion.** It has been noted that the strategy of acculturation has almost direct impact on the presence of communication problems within the organization. The results of the research have shown that integration is the strategy that does not cause problems in organizational communication, while marginalization is the strategy that causes communication problems.

**Further research** may focus on the analysis of migrants' psychological features related to the acculturation strategies and the presence of communication problems in organization that individual is working in.

### References

1. Никифоров Г. С. Психология менеджмента / Г. С. Никифоров. – Х. : Амира, 2002. – 572 с.
2. Персикова Т. Г. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура / Т. Г. Персикова. – М. : Litres, 2017. – 286 с.
3. Banks, J. A. Cultural diversity and education / J. A. Banks. – London : Routledge, 2015. – 514 p.
4. Benet-Martínez, V. Biculturalism and cognitive complexity: Expertise in cultural representations / V. Benet-Martínez, F. Lee, J. Leu // *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(4). – 2006. – pp. 386-407.
5. Bernal, G. Cultural adaptation of treatments: A resource for considering culture in evidence-based practice / G. Bernal, M. I. Jiménez-Chafey, M. M. Domenech Rodríguez // *Professional Psychology : Research and Practice*, 40(4). – 2009. – pp. 361-372.
6. Berry, J. W. Globalisation and acculturation / J. W. Berry // *International Journal of Intercultural Relations*, 32(4). – 2008. – pp. 328-336.
7. Berry, J. W. Cross-cultural psychology: Research and applications / J. W. Berry. – Cambridge University Press, 2002. – 678 p.
8. Bowditch, J. L. A primer on organizational behavior / J. L. Bowditch, A. F. Buono, M. M. Stewart. – NY : Wiley, 2007. – 487 p.
9. Kang, S. Measurement of acculturation, scale formats, and language competence their implications for adjustment / S. Kang // *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(6). – 2006. – pp. 669-693.
10. Kurapov, A.O. Psychological factors of acculturation in the age of youth / A.O. Kurapov, I.V. Danyliuk // *American Journal of Fundamental, Applied & Experimental Research, Ukraine and Ukrainians Abroad Not-for-profit Corporation*, New York NY, 1(1). – pp. 36-42.
11. Petty, R. Communication and persuasion: Central and peripheral routes to attitude change / R. Petty, J. Cacioppo. – Springer Science & Business Media, 2012. – 298 p.
12. Redfield, R. Memorandum for the study of acculturation / R. Redfield, R. Linton, M. J. Herskovits // *American anthropologist*, 38(1). – 1936. – pp. 149-152.
13. Schwartz, S. Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research / S. Schwartz // *American Psychologist*, 65(4). – 2010. – pp. 237-246.
14. Tushman, M. L. Organizational evolution / M. L. Tushman, and E. Romanelli // *Organization change: A comprehensive reader*, 155(2008). – 2008. – pp. 174-186.

### References

1. Nikiforov, G. S. Psihologija menedzhmenta / G. S. Nikiforov. – H. : Amira, 2002. – 572 s.
2. Persikova, T. G. Mezhkul'turnaja komunikacija i korporativnaja kul'tura / T. G. Persikova. – M. : Litres, 2017. – 286 s.
3. Banks, J. A. Cultural diversity and education / J. A. Banks. – London : Routledge, 2015. – 514 p.
4. Benet-Martínez, V. Biculturalism and cognitive complexity: Expertise in cultural representations / V. Benet-Martínez, F. Lee, J. Leu // *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(4). – 2006. – pp. 386-407.
5. Bernal, G. Cultural adaptation of treatments: A resource for considering culture in evidence-based practice / G. Bernal, M. I. Jiménez-Chafey, M. M. Domenech Rodríguez // *Professional Psychology : Research and Practice*, 40(4). – 2009. – pp. 361-372.
6. Berry, J. W. Globalisation and acculturation / J. W. Berry // *International Journal of Intercultural Relations*, 32(4). – 2008. – pp. 328-336.
7. Berry, J. W. Cross-cultural psychology: Research and applications / J. W. Berry. – Cambridge University Press, 2002. – 678 p.
8. Bowditch, J. L. A primer on organizational behavior / J. L. Bowditch, A. F. Buono, M. M. Stewart. – NY : Wiley, 2007. – 487 p.
9. Kang, S. Measurement of acculturation, scale formats, and language competence their implications for adjustment / S. Kang // *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(6). – 2006. – pp. 669-693.

10. Kurapov, A.O. Psychological factors of acculturation in the age of youth / A.O. Kurapov, I.V. Danyliuk // American Journal of Fundamental, Applied & Experimental Research, Ukraine and Ukrainians Abroad Not-for-profit Corporation, New York NY, 1(1). – pp. 36-42.
11. Petty, R. Communication and persuasion: Central and peripheral routes to attitude change / R. Petty, J. Cacioppo. – Springer Science & Business Media, 2012. – 298 p.
12. Redfield, R. Memorandum for the study of acculturation / R. Redfield, R. Linton, M. J. Herskovits // American anthropologist, 38(1). – 1936. – pp. 149-152.
13. Schwartz, S. Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research / S. Schwartz // American Psychologist, 65(4). – 2010. – pp. 237-246.
14. Tushman, M. L. Organizational evolution / M. L. Tushman, and E. Romanelli // Organization change: A comprehensive reader, 155(2008). – 2008. – pp. 174-186.

*Данилюк І.В., Курапов А.О. Стратегії акультурації як чинники специфіки організаційної комунікації в чужорідному культурному середовищі. Поступовий і постійний розвиток глобалізації в сучасному світі стирає межі між державами та народами. Люди отримують можливість бути більш гнучкими та мобільними з точки зору транскордонних рухів, тобто просто перебувати в іншій країні. Це стосується не лише проблем, але й робочого середовища, оскільки багато людей прагнуть займати нові посади за кордоном, особливо під час роботи на деяких транснаціональних підприємствах. Тим не менше, завжди проблематично знайти відповідний спосіб спілкування та поведінки у зарубіжному культурному середовищі. Щойно особа переселяється в інше місце чи країну, він або вона проходить процес акультурації, який приводить до вибору конкретної стратегії акультурації. Останні визначають закономірності поведінки та закономірності подальшої взаємодії з колегами та навіть керівниками. У статті розкрито специфіку впливу обраної стратегії акультурації на наявність комунікаційних проблем усередині організації. Результати дослідження сфокусовані на мігрантах, або тих людях, які вимушено або добровільно переїхали на роботу до чужорідного культурного середовища. Було розкрито, який саме вплив має стратегія акультурації на наявність комунікаційних проблем та в чому саме полягає причина вибору саме такої стратегії. До того ж, у статті представлено можливі причини, які призводять як до проблем в комунікації при роботі в організації, яка сформована більшою мірою із представників чужих етнокультурних груп, так і до вибору певної стратегії акультурації.*

**Ключові слова:** акультурація, стратегії акультурації, організаційна комунікація, бар'єри комунікації, чужорідне культурне середовище, мігранти.

#### Відомості про авторів

**Данилюк Іван Васильович**, доктор психологічних наук, професор, заслужений працівник освіти України, декан факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

**Danyliuk, Ivan Vasyliovych**, doctor of psychology, professor, dean of the psychological faculty, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: dank07@ukr.net

**Курапов Антон Олександрович**, аспірант кафедри загальної психології факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

**Kurapov, Anton Olexandrovych**, PhD student, department of general psychology, psychological faculty, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ankurapov@gmail.com

Отримано 12 червня 2017 р.  
Рецензовано 19 червня 2017 р.  
Прийнято 26 червня 2017 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Заїка І.В.

## ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ НА ВИЯВИ ОСОБИСТІСНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

*Заїка І.В. Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано вплив соціальної напруженості на діяльність та особистісну напруженість педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Виявлено високий рівень особистісної напруженості педагогічних працівників (ситуативної та особистісної тривожності; соціальної фрустрованості). Також досліджено показники індексу життєвої задоволеності. Виявлено незадоволеність освітнього персоналу практично за всіма показниками індексу життєвої задоволеності.*

**Ключові слова:** загальноосвітні навчальні заклади; педагогічні працівники; соціальна напруженість; особистісна напруженість; ситуативна тривожність; особистісна тривожність; соціальна фрустрованість; індекс життєвої задоволеності.

*Заїка І.В. Влияние социальной напряженности на проявления личностной напряженности педагогических работников общеобразовательных 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.*

**Ключевые слова:** общеобразовательные учебные заведения; педагогические работники; социальная напряженность; личностная напряженность; ситуативная тревожность; личностная тревожность; социальная фрустрированность; индекс жизненной удовлетворенности.

**Постановка проблеми.** У нових умовах реформування українського суспільства дійсність висуває необхідність вивчення впливу соціальної напруженості на різні категорії працівників, зокрема педагогічних працівників освітніх організацій. Одним із її проявів є особистісна напруженість. Напруженість може виражатися через низку особистісних проявів: тривожність, фрустрація, рівень життєвої задоволеності педагогічних працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема впливу соціальної напруженості знайшла певне відображення в роботах ряду зарубіжних [2; 17; 21] та вітчизняних [18; 22 та ін.] вчених.

Окремі вияви сутності та впливу соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників знайшли відображення в наших попередніх роботах [6; 8]. Однак залишаються не вивченими проблеми розуміння педагогічними працівниками сутності соціальної напруженості, її впливу на діяльність педагогічних працівників та на особистісну напруженість.

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 [1; 4; 10; 12; 14; 15; 20]. Разом із тим, прояви ситуативної та особистісної тривожності у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів унаслідок соціальної напруженості не виступали предметом дослідження.

Вплив соціальної напруженості також може реалізуватися через *соціальну фрустрованість*. У літературі поняття «фрустрація» зустрічається в ряді теорій, концепцій, гіпотезах, що стосуються проблем мотивації, емоцій, поведінки, діяльності індивіда [3; 11; 19; 23]. Однак соціальна фрустрованість педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів як результат соціальної напруженості раніше не вивчалась.

Вивчення *індексу життєвої задоволеності* особистості знайшло певне відображення в роботах ряду зарубіжних вчених [13; 24; 25]. Разом із тим, проблема життєвої задоволеності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів раніше не виступала предметом спеціального дослідження.

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

1. Вивчити розуміння сутності соціальної напруженості та її вплив на діяльність та особистісну напруженість педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

2. Дослідити рівень вираженості ситуативної та особистісної тривожності у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

3. Визначити рівень вираженості соціальної фрустрованості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

4. Вивчити рівень вираженості індексу життєвої задоволеності у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Для вивчення розуміння педагогічними працівниками загальноосвітніх навчальних закладів сутності соціальної напруженості та її впливу на їх діяльність та особистісну напруженість було використано анкету «*Сутність та вплив соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників*» (Карамушка Л.М., Заїка І.В.) [6; 8].

Для вивчення вираженості і різних проявів особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, яка виникає в результаті соціальної напруженості, використовувались тестові методики.

Так, для вивчення ситуативної та особистісної тривожності у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів використовувалась методика «*Шкала ситуативної та особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна*» [16].

Соціальна фрустрованість 10 квітня ь діагностувалась за методикою «*Рівень соціальної фрустрованості*» Л. Вассермана [12]. Ця методика дає можливість визначити ступінь незадоволеності особистості соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності. Слід зазначити, що нами було здійснено модифікацію такої 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) [13] 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).

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідження проводилось у загальноосвітніх навчальних закладах кількох областей України в 2015 р.

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 педагогічне навантаження, 16,5% – 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).

**Перший етап** був орієнтований на вивчення розуміння педагогічними працівниками загальноосвітніх навчальних закладів соціальної напруженості, її впливу на діяльність та особистісну напруженість педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Згідно з отриманими даними, які представлені в *табл. 1*, бачимо що педагогічні працівники *розуміють соціальну напруженість* як: особливий психологічний стан колективу або суспільства (48,6%); особливий психічний стан особистості (33,3%); економічну кризу в країні (30,2%); політичну нестабільність у країні (14,1%); військовий конфлікт у країні (6,7%). Не дали відповіді (5,5%) респондентів.

Таблиця 1

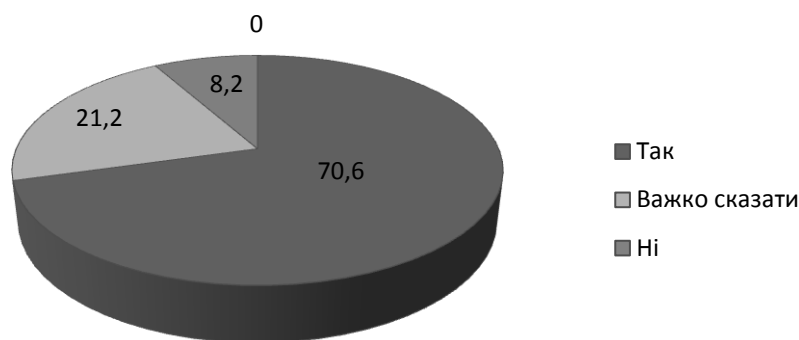
**Розуміння педагогічними працівниками загальноосвітніх навчальних закладів сутності соціальної напруженості (у % від загальної кількості опитаних)**

	Так	Ні
Соціальна напруженість – це особливий психологічний стан колективу або суспільства	48,6	51,4
Соціальна напруженість – особливий психічний стан особистості	33,3	66,7
Соціальна напруженість – це економічна криза	30,2	69,8
Соціальна напруженість – це політична нестабільність у країні	14,1	85,9
Соціальна напруженість – це військовий конфлікт у країні	6,7	93,3
Нема відповіді	5,5	94,5

У цілому, зауважимо, що педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів розуміють *соціальну напруженість* як процес, пов'язаний із нестабільністю соціально-економічних та політичних процесів у країні, що негативно впливають на психічний стан особистості та стан колективу й суспільства в цілому.

Аналіз *впливу соціальної напруженості* на педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів виявив (*рис. 1*), що переважна частина респондентів (70,6%) вважають, що соціальна напруженість, яка виникла сьогодні в суспільстві, позначилось на роботі педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Проте, частині педагогів (21,2%) було важко відповісти на це питання. І лише невелика кількість педагогів (8,2%) вважає, що соціальна напруженість не позначилась на роботі загальноосвітніх навчальних закладів.

Говорячи про конкретний вплив соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, маємо на увазі такі її основні прояви: підвищення рівня *тривожності* (82,4%); підвищення рівня *стресу* (54,1%); підвищення рівня *патріотизму* (47,1%); підвищення рівня *конфліктності* (20,8%). Меншою мірою – підвищення рівень *альтруїзму* (4,7%); поява *нових соціальних категорій учнів*, з якими важко взаємодіяти (учнів-вимушених мігрантів (5,9%), учнів із сімей *учасників АТО* (0,8%), з якими важко взаємодіяти; поява педагогічних *працівників-вимушених мігрантів*, з якими важко взаємодіяти (2,0%).



**Рис. 1. Вплив соціальної напруженості на педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)**

Це свідчить, на наш погляд, про *негативний вплив* соціальної напруженості на психічний стан особистості та її готовність до подолання складних ситуацій. Разом із тим, варто відмітити певний *позитивний вплив* соціальної напруженості на педагогічних працівників, зокрема, це проявляється в підвищенні рівня *патріотизму і альтруїзму*, незважаючи на складні економічні і соціальні умови в країні, які могли спровокувати зростання суперечливих тенденцій в світогляді особистості, йдеться про визначення власної життєвої позиції і сформованість системи ціннісних орієнтацій педагогічних працівників.

Таблиця 2

**Прояви впливу соціальної напруженості на роботу педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)**

	Так	Ні
Підвищився рівень тривоги	82,4	17,6
Підвищився рівень стресу	54,1	45,9
Підвищився рівень патріотизму	47,1	52,9
Підвищився рівень конфліктності	20,8	79,2
З'явилися учні-вимушені мігранти, з якими важко взаємодіяти	5,9	94,1
Підвищився рівень альтруїзму	4,7	95,3
З'явилися педагогічні працівники-вимушені мігранти, з якими важко взаємодіяти	2,0	98,0
З'явилися учні із сімей учасників АТО, з якими важко взаємодіяти	0,8	99,2

Далі, аналізуючи, наскільки в умовах соціальної напруженості педагогічні працівники *задоволені різними аспектами своєї професійної діяльності*, ми отримали такі дані. Як видно із *табл. 3*, більшість опитаних задоволені, насамперед, відносинами з педагогічним колективом навчального закладу (78,4%); відносинами з учнями навчального закладу (77,3%); відносинами з адміністрацією навчального закладу (76,5%); можливістю підвищення кваліфікації (62,4%). Дещо менше педагогічні працівники задоволені рівномірністю завантаженості роботою (40,4%). Однак, на думку респондентів, гостро стоїть питання задоволеності педагогічних працівників станом матеріальної бази освітнього закладу (22,0%) та рівнем життя (9,4%). І лише невелика частина респондентів задоволені розміром заробітної плати (4,7%).



Таблиця 3

**Рівень задоволеності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів аспектами професійної діяльності в умовах соціальної напруженості (у % від загальної кількості опитаних)**

	Задоволені	Важко сказати	Незадоволені
Відносинами з педагогічним колективом навчального закладу	78,4	16,1	5,5
Відносинами з учнями навчального закладу	77,3	16,5	6,3
Відносинами з адміністрацією навчального закладу	76,5	15,3	8,2
Можливістю підвищення кваліфікації	62,4	37,6	---
Рівномірністю завантаженості роботою	40,4	26,7	32,9
Станом матеріальної бази ЗНЗ	22,0	36,5	36,5
Рівнем життя	9,4	20,4	70,2
Розміром заробітної плати	4,7	12,9	82,4

Таким чином, можна сказати, що більша кількість опитаних відмітила незадоволеність суто матеріальними аспектами роботи, тоді як невдоволеність міжособистісними стосунками з колегами та учнями відзначила лише невелика частина педагогічних працівників.

Розглянемо вплив соціальної напруженості на роботу педагогічних працівників у зв'язку з появою в загальноосвітніх навчальних закладах *нових категорій учнів та батьків*, таких як: вимушені мігранти, учні та члени родин учасників АТО.

Як свідчать отримані дані, сьогодні загальноосвітні навчальні заклади зіткнулись з новими категоріями учнів, із якими важко взаємодіяти: 36,9% опитаних відмітили батьків вимушених мігрантів, 31,8% – дітей із сімей вимушених мігрантів, 13,3% зазначили членів родини загиблих в АТО, 12,9% опитаних відмітили учнів із сімей учасників АТО (табл. 4).

У цілому, можна сказати, що аналіз досвіду діяльності освітніх організацій показує, що існують певні особливості сприйняття зазначених категорій учнів, тому підготовка педагогічного персоналу потребує більш детального дослідження.

Таблиця 4

**Категорії учнів та батьків, з якими педагогічним працівникам загальноосвітніх навчальних закладів важко працювати в умовах соціальної напруженості (у % від загальної кількості опитаних)**

	Так	Ні
Батьки вимушених мігрантів	36,9	63,1
Діти з сімей вимушених мігрантів	31,8	68,2
Члени родини загиблих в АТО	13,3	86,7
Учні із сімей учасників АТО	12,9	87,1
Учні із сімей загиблих в АТО	11,4	88,6
Члени родини учасників АТО	7,8	92,2
Учні із сімей поранених в АТО	3,1	96,9
Члени родини, де є поранені в АТО	2,4	97,6

Таким чином, результати першого етапу показали, що соціальна напруженість значною мірою проявляється в *особистісній напруженості*, пов'язаній, зокрема, з високими показниками тривожності та стресу.

У зв'язку з цим на *другому етапі* нами було досліджено основні вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. На основі аналізу літератури нами до основних показників особистісної напруженості було віднесено такі: 1) ситуативна та особистісна тривожність; 2) соціальна фрустрованість; 3) індекс життєвої задоволеності.

Проаналізуємо дані, які отримані на другому етапі.

На основі використання опитувальника «Шкала ситуативної та особистісної тривожності» Спілбергера-Ханіна [16] нами було визначено *рівень вираженості ситуативної та особистісної тривожності* у педагогічних працівників.

Як видно із *табл. 5*, отримані результати розподілились таким чином. Найбільша кількість респондентів показали високий рівень ситуативної тривожності (54,9%). Далі слідує респонденти з середнім рівнем ситуативної тривожності (43,1%). Низький рівень виявлено у незначній кількості педагогічних працівників (2,0%). Високі показники ситуативної тривожності у педагогічних працівників свідчать про виражений стан психоемоційної напруженості, який виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію.

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 загрозові 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.

Таблиця 5

**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

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, які отримані за *методикою «Рівень соціальної фрустрованості» Л. Вассермана* [12], 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. 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. (*табл. 6*). Зазначимо, що при визначенні цих кількісних показників нами було об'єднано дані, отримані за показниками «скоріше незадоволений» та «повністю незадоволений».

**Рівень вираженості соціальної фрустрованості в персоналі загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитуваних)**

Показники соціальної фрустрованості	Задоволений повністю	Скоріше задоволений	Важко сказати	Скоріше незадоволений	Повністю незадоволений
<b><i>Незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності:</i></b>					
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-побутовим 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
<b><i>Незадоволеність професійною сферою життєдіяльності:</i></b>					
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
<b><i>Незадоволеність сферою міжособистісних стосунків</i></b>					
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

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**.

Далі вивчався рівень *індексу життєвої задоволеності* в персоналу загальноосвітніх навчальних закладів.

На основі використання опитувальника «Індекс життєвої задоволеності» (адаптація Н.В. Паніної) [13] вивчалися такі основні показники життєвої задоволеності, на основні яких досліджувався індекс життєвої задоволеності.

Аналіз результатів показав достатньо низький рівень індексу життєвої задоволеності у значній кількості персоналу освітніх організацій (*табл. 7*). 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%).

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

Таблиця 8

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

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Узгодженість між поставленими та досягнутими 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

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.

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*.

**Висновки.** У результаті проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів розуміють *соціальну напруженість* як процес, пов'язаний із нестабільністю соціально-економічних та політичних

процесів у країні, що негативно впливають на психічний стан особистості та стан колективу і суспільства в цілому.

2. Більшість педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів відчувають вплив соціальної напруженості на їх діяльність та особистісну напруженість.

3. Значна частина педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів мають високі показники ситуативної та особистісної тривожності, соціальної фрустрованості.

4. Низький рівень індексу життєвої задоволеності мають більшість опитаних респондентів.

Отже, отримані дані свідчать про те, що в педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів суттєво виражена особистісна напруженість, яка виникає в результаті впливу соціальної напруженості.

Отримані дані доцільно враховувати керівникам та психологам загальноосвітніх навчальних закладів з метою зниження особистісної напруженості педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості.

До перспектив подальшого дослідження належить вивчення зв'язку особистісної напруженості освітнього персоналу з типами і складовими організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

### Список використаних джерел

1. Астапов В.М. Тревога и тревожность / В.М. Астапов. – СПб. : Питер, 2001. – 256 с.
2. Бородкин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородкин, Н.П. Володина // Мир России. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
3. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. – М. : МГУ, 1984. – 240 с.
4. Диагностика эмоционально-нравственного развития / [ред. и сост. Дерманова И.Б.]. – СПб., 2002. – С. 124–126.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. – М. : Просвещение, 2004. – 343 с.
11. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 512 с.
12. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2009. – 102 с.
13. 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.
14. Прихожан А.М. Психология тревожности / А.М. Прихожан. – СПб., 2009. – С. 97–103.
15. Прихожан А.М. Причины, профилактика и преодоление тревожности / А.М. Прихожан // Психологическая наука и образование. – 1998. – № 2 – С 11–18.
16. Психологические тесты для профессионалов / [авт.-сост. Н.Ф. Гребень]. – Мн. : Современ. шк., 2007. – 496 с.
17. Рукавишников В.О. Социальная напряженность / В.О. Рукавишников // Диалог. – 1990. – № 8. – С. 6–11.

18. 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.
19. Фрустрація: Поняття і діагностика : учеб.-метод. посібник / [сост. Л.И. Дементий]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.
20. Ханін Ю. Стресс и тревога в спорте / Ю. Ханін. – М. : Физкультура и спорт, 2003. – 288 с.
21. Чернобай П.Ф. Социальная напряженность / П.Ф. Чернобай // Социс. – 1992. – № 7. – С. 94–98.
22. Чернявська О.В. Становлення громадянського суспільства як чинник соціальної напруженості в Україні / О.В. Чернявська // Вісник Харківського університету. – №456. – Серія : Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених м. Харкова. – Харків, 2000. – Ч. 1. – С. 9–12.
23. 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, p. 1–314.
24. 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.
25. 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. Astapov V.M. Trevoga i trevozhnost' / V.M. Astapov. – SPb. : Piter, 2001. – 256 s.
2. Borodkin F.M. Social'naja naprjazhennost' i agressija / F.M. Borodkin, N.P. Volodina // Mir Rossii. – 1997. – № 4. – S. 107–150.
3. Vasiljuk F.E. Psihologija perezhivaniya. Analiz preodoleniya kriticheskikh situacij / F.E. Vasiljuk. – M. : MGU, 1984. – 240 s.
4. Diagnostika jemocional'no-nravstvennogo razvitija / [red. i sost. Dermanova I.B.]. – SPb., 2002. – S. 124–126.
5. Zaika I.V. Vzajemozv'yazok sotsial'noyi frustrovanosti osvith'oho personalu z orhanizatsiyno-profesijnymy ta sotsial'no-demohrafichnymy chynnykamy. / I.V. Zaika // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya : naukovyy zhurnal Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny ta UAOPPP / [za nauk za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky]. – 2016.– №4(7). – 92 s.
6. Zaika I.V. Sutnist' ta vplyv sotsial'noho napruzheniya na diyal'nist' zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / I.V. Zaika // Tekhnolohiyi roboty psykholoha v orhanizatsiyi : tezy III Vseukrayins'koyi naukovy-praktychnoyi konferentsiyi studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh (26–27 zhovtnya 2016 roku, m. Zaporizhzhya). – Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet. – Zaporizhzhya : ZNU, 2015. – S. 22–24.
7. Karamushka L.M. Sotsial'na frustrovanist' osvith'oho personalu: zv'yazok iz typany orhanizatsiynoyi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 82–91.
8. Karamushka L.M. Rozuminnya pedahohichnymy pratsivnykamy sutnosti sotsial'noyi napruzhenosti ta yiyi vplyvu na diyal'nist' zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Aktual'ni problemy psykholohiyi : tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (28–30 travnya 2015 roku, m. Kam"yanets'-Podil'skyy) / za nauk.red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. – Kam"yanets'-Podil'skyy : Kam"yanets'-Podil'skyy natsional'nyy universytet imeni Ivana Ohiyenka, 2015. – S. 11–12.
9. Karamushka L.M. Sotsial'na frustrovanist' osvith'oho personalu: zv'yazok zi skladovymy orhanizatsiynoyi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' In-tu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – 2016.– Tom I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Vyp. 45. – С. 40–48.
10. Levitov N.D. O psihicheskikh sostojanijah cheloveka / N.D. Levitov. – M. : Prosveshhenie, 2004. – 343 s.
11. Majers D. Social'naja psihologija / D. Majers. – SPb. : Prajm-Evroznak, 2002. – 512 s.
12. Malkina-Pyh I.G. Psihosomatika: Spravochnik prakticheskogo psihologa / I.G. Malkina-Pyh. – M. : Jeksmo, 2009. – 102 s.
13. Panina N.V. Indeks zhiznennoj udovletvorennosti / N.V. Panina Psihologija razvitija konkurentosposobnoj lichnosti ; pod red. L.M. Mitinoj. – M. : Izd-vo Mosk. psihologo-social'nogo in-ta, 2003. – S. 192–194.
14. Prihozhan A.M. Psihologija trevozhnosti / A.M. Prihozhan. – SPb., 2009. – S. 97–103.
15. Prihozhan A.M. Prichiny, profilaktika i preodolenie trevozhnosti / A.M. Prihozhan // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie. – 1998. – № 2 – S 11–18.
16. Psihologicheskie testy dlja professionalov / [avt.-sost. N.F. Greben']. – Mn. : Sovrem. shk., 2007. – 496 s.
17. Rukavishnikov V.O. Social'naja naprjazhennost' / V.O. Rukavishnikov // Dialog. – 1990. – № 8. – S. 6–11.
18. Slyusarevs'kyy M. Sotsial'na napruzhenist': teoretychna model' neobkhdnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Slyusarevs'kyy // Naukovi studiyi iz sotsial'noyi ta politychnoyi psykholohiyi. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
19. Frustracija: Ponjatje i diagnostika : ucheb.-metod. posobie / [sost. L.I. Dementij]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.
20. Hanin Ju. Stress i trevoga v sporте / Ju. Hanin. – М. : Fizkul'tura i sport, 2003. – 288 с.
21. Chernobaj P.F. Social'naja naprjazhennost' / P.F. Chernobaj // Socis. – 1992. – № 7. – S. 94–98.

22. Chernyavs'ka O.V. Stanovlennya hromadyans'koho suspil'stva yak chynnyk sotsial'noyi napruzhenosti v Ukraini / O.V. Chernyavs'ka // Visnyk Kharkivs'koho universytetu. – №456. – Seriya : Aktual'ni problemy suchasnoyi nauky v doslidzhennyakh molodykh vchenykh m. Kharkova. – Kharkiv, 2000. – Ch. 1. – S. 9–12.
23. 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, p. 1–314.
24. 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. – R. 134–143.
25. 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. — R. 344–346.

**Zaika, I.V. Effects of social tension on manifestations of secondary school teaching staff personal tension.** The article deals with the results of empirical research into effects of social tension on the work of teaching staff in secondary schools. Teachers understand social tension as a process associated with instable socio-economic and political processes in the country, which have adversary effects on the mental state of individuals, staff and society as a whole. One of the consequences of social tension is personal tension, which can be manifested through a number of conditions that include anxiety, frustration, life dissatisfaction, etc.

A significant number of secondary school teaching staff have been diagnosed with high personal tension (situational and personal anxiety, social frustration). Analysis of the life satisfaction index revealed teaching staff's dissatisfaction on all its components. The obtained data have shown that a significant number of teaching staff assess negatively their own lifestyle and satisfaction of their personal needs.

The obtained findings can be helpful for secondary school managers and psychologists in their attempts to reduce teaching staff personal tension in conditions of social tension.

**Key words:** secondary schools, teaching staff, social tension, personal tension, situational anxiety, personal anxiety, social frustration, life satisfaction index

#### Відомості про автора

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

**Zaika, Inna Vyatcheslavivna**, 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 1 червня 2017 р.  
Рецензовано 9 червня 2017 р.  
Прийнято 12 червня 2017 р.

УДК 316.42

Карамушка Л.М.

### СОЦІАЛЬНА НАПРУЖЕНІСТЬ В ОСВІТНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ: ВИРАЖЕНІСТЬ ОСНОВНИХ ВИДІВ І ЗВ'ЯЗОК З ОРГАНІЗАЦІЙНО- ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ ЧИННИКАМИ МЕЗОРІВНЯ

**Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в освітній організації: вираженість основних видів і зв'язок з організаційно-функціональними чинниками мезорівня.** У статті наведено розроблену автором класифікацію основних видів соціальної напруженості в організації (СНО), яка стосується освітніх організацій системи середньої освіти. На основні емпіричного дослідження представлено дані, які стосуються вираженості основних видів СНО в освітніх організаціях. Розкрито статистично значущі зв'язки між вираженістю основних видів СНО в освітніх організаціях та «зовнішніми» (організаційно-функціональними) чинниками мезорівня (кількість працівників в організації, термін функціонування організації, місце розташування організації).

**Ключові слова:** соціальна напруженість в організації; види соціальної напруженості в організації; організаційно-функціональні чинники мезорівня; місце розташування організації; термін функціонування організації; кількість осіб в організації.

**Карамушка Л.Н. Социальная напряженность в образовательной организации: выраженность основных видов и связь с организационно-функциональными факторами мезоуровня.** В статье приведена разработанная автором классификация основных видов социальной напряженности в организации (СНО), касающаяся образовательных организаций системы среднего образования. На основе эмпирического исследования представлены данные, касающиеся выраженности основных видов СНО в образовательных организациях. Раскрыты статистически значимые связи между выраженностью основных видов СНО в образовательных организациях и «внешними» (организационно-функциональными) факторами мезоуровня (количество работников в организации, срок функционирования организации, место расположения организации).

**Ключевые слова:** социальная напряженность в организации; виды социальной напряженности в организации; организационно-функциональные факторы мезоуровня; место расположения организации; срок функционирования организации; количество лиц в организации.

**Постановка проблеми.** Ситуація соціального напруження, яка спостерігається сьогодні в нашій країні, потребує вивчення основних виявів соціальної напруженості в організації (СНО), зокрема в освітніх організаціях. Це передбачає виділення основних видів СНО, рівня їхньої вираженості, а також вивчення чинників, які обумовлюють наявність основних видів СНО у різних типах освітніх організацій. Такий аспект проблеми не знайшов достатнього відображення в літературі.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Аналіз літератури показує, що проблема соціальної напруженості знайшла певне відображення в контексті дослідження соціальних змін, які відбуваються в трансформаційних суспільствах. Це стосується вивчення сутності та виявів соціальної напруженості на рівні суспільства в цілому [4; 5; 18; 22; 21; 23], організацій, які функціонують у сфері промисловості [1; 2; 6; 7] та аграрному секторі [25]. Однак значна частина досліджень розкриває здебільшого соціально-політичні аспекти соціальної напруженості.

Щодо психологічних особливостей вивчення соціальної напруженості, то можна говорити лише про окремі психологічні дослідження в цьому напрямку [12; 18; 23], які стосуються, насамперед, виявів соціальної напруженості на рівні суспільства та в організації. Під *соціальною напруженістю в організації* (СНО) нами розуміється певний *психічний стан організації*, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних суперечностей об'єктивного і суб'єктивного характеру [11]. Одним із важливих аспектів такого дослідження є, на наш погляд, проблема класифікації основних видів СНО, їхньої вираженості в освітніх організаціях та здійснення аналізу впливу чинників, що обумовлюють їхнє виникнення, які стосуються, зокрема, мезорівня (рівня самої організації). Ця проблема не знайшла відображення в літературі.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблем, нами визначено такі завдання дослідження:

1. Здійснити класифікацію основних видів СНО.
2. Дослідити вираженість основних видів СНО в освітніх організаціях системи середньої освіти.
3. Проаналізувати зв'язок між вираженістю основних видів СНО в системі середньої освіти та чинниками мезорівня.

#### **Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.**

Для проведення теоретичного дослідження було використано такі методи: аналіз літератури, систематизація та узагальнення матеріалу.

Для проведення емпіричного дослідження використовувалась авторська анкета «Соціальна напруженість в організації» (Л.М. Карамушка, 2017) [11].



Дослідження проводилось серед працівників загальноосвітніх навчальних закладів ряду областей України. У дослідженні взяли участь 508 осіб.

Освітні організації мали такі зовнішньофункціональні характеристики. Щодо кількості осіб, які працюють в освітніх організаціях, 36,7% освітніх організацій мали працівників до 50 осіб, 63,3% організацій мали штат понад 50 осіб. За часом функціонування освітні організації були розподілені таким чином: до 15 років – 15,5% організацій, від 16 до 20 років – 20,7%, понад 20 років – 63,8%. За місцем розташування були виділені такі організації: у селі або селищі міського типу – 33,5%; у районному центрі – 49,9%; в обласному центрі – 12,4%; у столиці – 4,2%.

Математична обробка отриманих у дослідженні даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідження проведено у 2017 р. в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної 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).

Що стосується *першого завдання*, то з урахуванням існуючих у літературі підходів та власного теоретичного аналізу проблеми, було здійснено класифікацію основних видів СНО в освітніх організаціях. З цією метою було використано такі критерії: «інтенсивність СНО»; «масштабність СНО»; «локалізація СНО»; «включеність у ситуацію СНО різних суб'єктів» (рис. 1).

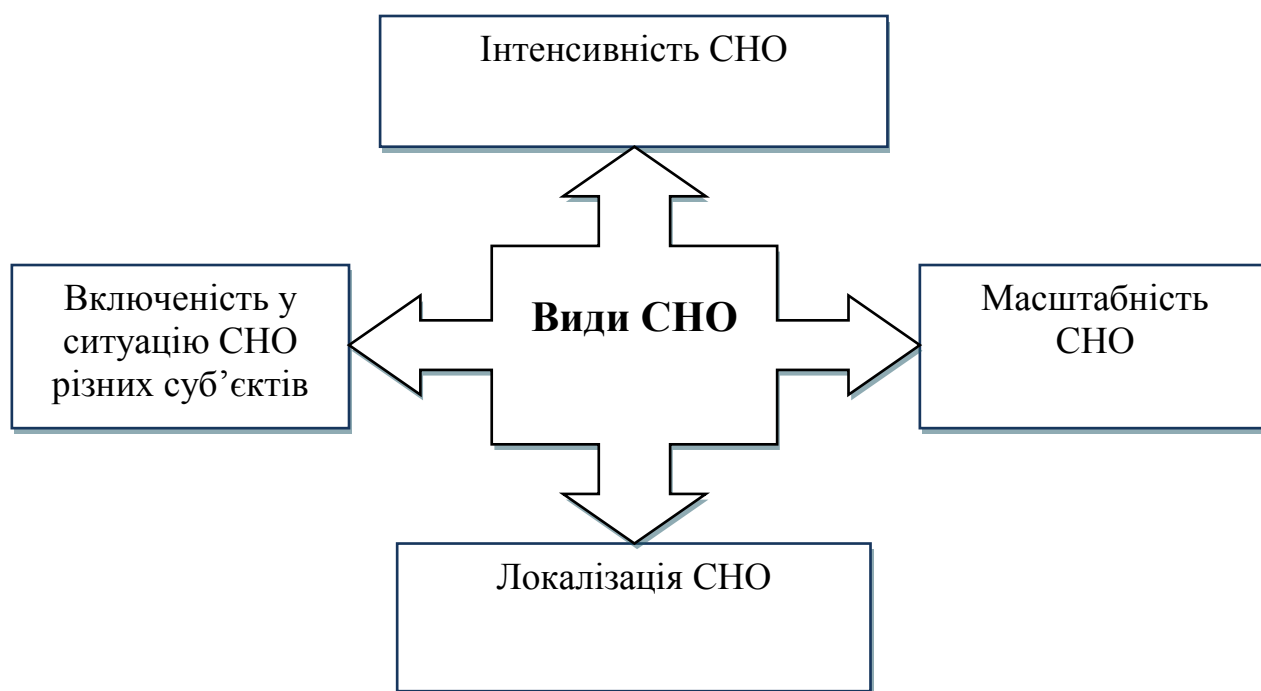


Рис. 1. Критерії для класифікації основних видів СНО в освітніх організаціях

Відповідно, було виділено чотири групи основних видів СНО.

До першої групи було віднесено такі види СНО: фонові; низькі; середні; високі; конфлікт (виділені за критерієм «інтенсивність СНО»). Зазначимо, що ця група СНО була утворена нами з урахування наявних у літературі підходів до вивчення видів соціальної напруженості в промислових організаціях (А.І. Андрющенко, 2008 [1]; С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко, 2009 [6] та ін.).

До другої групи увійшли часткова СНО та загальна СНО (було застосовано критерій «масштабність СНО»).

Третю групу утворили такі види СНО: внутрішньоорганізаційна; зовнішньоорганізаційна; комбінована, яка поєднує характеристики внутрішньоорганізаційної та зовнішньоорганізаційної (було застосовано критерій «локалізація СНО»).

І до четвертої групи було віднесено види СНО, які виникають у процесі взаємодії: окремих працівників або підрозділів з керівниками; окремих працівників або підрозділів персоналу організації з колегами; керівників одного рівня між собою; керівників різного рівня між собою, а також взаємодії організації з клієнтами, партнерами, конкурентами тощо. Було використано критерій «включеність у ситуацію СНО різних суб'єктів».

У процесі виконання *другого завдання*, спрямованого на дослідження вираженості основних видів СНО в освітніх організаціях системи середньої освіти, було отримано такі дані (табл. 1).

Таблиця 1

**Вираженість основних видів СНО в освітніх організаціях  
(у % від загальної кількості опитаних)**

Види СНО	%
<b>1 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «інтенсивність СНО»:	
Фонова	78,0
Низька	11,9
Середня	8,5
Висока	1,6
Конфлікт	0,0
<b>2 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «масштабність СНО»:	
Часткова	83,4
Загальна	16,6
<b>3 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «локалізація СНО»:	
Внутрішньоорганізаційна	50,1
Зовнішньоорганізаційна	36,0
Комбінована	13,9
<b>4 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «включеність у ситуацію СНО різних суб'єктів»:	
Взаємодія окремих працівників або підрозділів з керівниками	49,8
Взаємодія окремих працівників або підрозділів з колегами	35,4
Взаємодія керівників різного рівня між собою	17,2
Взаємодія організації з клієнтами	12,8
Взаємодія керівників одного рівня між собою	5,2
Взаємодія організації з партнерами	2,4
Взаємодія організації з конкурентами	1,6

Щодо *першої групи* видів СНО, то тут виявлено, що переважна більшість опитаних (78,0%) вказали на наявність *фонові СНО* (коли колектив у цілому стабільний, над конфліктами переважають очікування, проблеми, які виникають, обговорюються і розв'язуються шляхом пошуку компромісів, переважає нормальний психологічний клімат).

Що стосується інших видів СНО, виділених за цим критерієм, то результати дослідження показали, що вони виражені значно менше. Так, на низьку СНО (коли у колективі формується наростаюча незадоволеність тими чи іншими умовами роботи, виникають розбіжності щодо оцінки проблем і шляхів їхнього розв'язання) вказало 11,9% опитаних, на середню (коли у колективі окремі групи працівників виражають незадоволення наявним станом справ, активно відстоюють свої позиції і інтереси) – 8,5%, тобто в середньому одна десята опитаних.

І зовсім незначна частина учасників дослідження (1,6%) вказали на високу СНО (коли більшість працівників хвилює низка гострих проблем, вони активно й відкрито виражається незадоволення, при цьому прийнятна програма виходу із ситуації відсутня). І на таку «крайню» форму СНО, як конфлікт (коли у колективі ситуація максимально загострилася, працівники організовано, відкрито й активно виражають свої інтереси), не вказав жоден із опитаних.

Стосовно *другої групи* видів СНО, то, як свідчать отримані дані, в освітніх організаціях переважає *часткова СНО* (коли СНО притаманна окремим підрозділам). Про це вказало 83,4% учасників дослідження, тобто переважна більшість. На наявність загальної СНО (коли СНО притаманна всій організації) вказала лише невелика кількість опитаних (16,6%).

Аналіз даних, які стосуються *третьої групи* видів СНО, показав, що в цій групі лідирує *внутрішньоорганізаційна СНО* (обумовлена, насамперед, наявністю проблем всередині організації, наприклад, введенням нових напрямків діяльності в організації, змін у структурі організації та ін.). На наявність такого виду СНО вказало 50,1% учасників дослідження, тобто половина опитаних, що значно менше двох попередніх провідних видів СНО, які виділені в першій та другій групах. Далі за вираженістю слідує зовнішньоорганізаційна СНО (обумовлена, перш за все, зовнішніми соціальними процесами, наприклад, наявністю військового конфлікту, економічної кризи та ін.). Її наявність засвідчили 36,0% опитаних, тобто трохи більше ніж одна третина. І на комбінований вид СНО вказало 13,9% учасників дослідження, тобто зовсім невелика кількість.

Що стосується *четвертої групи* видів СНО, які виділені на основі застосування критерію «включеність у ситуацію СНО різних суб'єктів», то отримані дані свідчать про те, що тут найбільш вираженими видами СНО є такі, які стосуються взаємодії із «внутрішніми» суб'єктами. Сюди, насамперед, відносять види СНО, які стосуються взаємодії окремих працівників або підрозділів із керівниками. На їхню наявність вказала майже половина опитаних – 49,8%. Далі слідує СНО, яка стосується взаємодії працівників або підрозділів персоналу організації з колегами. На її присутність в організації вказало 35,4% учасників дослідження – трохи більше ніж одна третина опитаних. Значно менш представлені є види СНО, які стосуються взаємодії керівників між собою – керівників різного рівня (17,2%) та керівників одного рівня (5,2%). Менш вираженими є види СНО, які стосуються взаємодії з клієнтами з учнями та їхніми батьками) (12,8%).

Звертає на себе увагу той факт, що найменш представленими є види СНО, які стосуються взаємодії освітньої організації із «зовнішніми» суб'єктами – партнерами (2,4%) та конкурентами (1,6%). Це, на наш погляд, опосередковано може свідчити про те, що середовище, в якому функціонують освітні організації, не є конкурентним, що може негативно, на наш погляд, позначатися на діяльності та розвитку освітніх організацій.

У цілому, ми можемо зробити висновок, що вираженість основних видів СНО в освітніх організаціях спостерігається на *середньому рівні*. Тобто йдеться про ситуацію, коли спостерігається така вираженість основних видів СНО: фонові і часткові (зазначається переважною більшістю опитаних), внутрішньоорганізаційної і такої, що стосується взаємодії окремих працівників і підрозділів з керівниками (називається в середньому половиною опитаних); зовнішньоорганізаційної і такої, що стосується взаємодії окремих працівників і підрозділів з колегами (називається в середньому третьою опитаних). При цьому решта видів СНО виражена значно менше.

Про *високий рівень* вираженості СНО в освітніх організаціях можна говорити, як нам здається, тоді, коли переважна більшість опитаних або більше вказують на наявність таких видів СНО: не лише фонові СНО, а й високої СНО і конфлікту; не лише часткової, не лише загальної, але і внутрішньоорганізаційної, зовнішньоорганізаційної та комбінованої; СНО, яка виникає в процесі взаємодії з різними суб'єктами.

І про *низький рівень* вираженості СНО в освітніх організаціях будуть свідчити такі ж показники, як і при середньому рівні СНО, але на них вказуватиме незначна кількість опитаних, наприклад, одна третина, а то й менше, опитаних.

Разом із тим, зазначимо, що визначення узагальнюючого показника вираженості основних видів СНО в освітніх організаціях потребує свого подальшого осмислення, з урахуванням даних емпіричних досліджень.

У процесі виконання *третього завдання*, яке полягало у вивченні зв'язку між вираженістю основних видів СНО та організаційно-функціональними чинниками мезорівня, було виявлено такі закономірності.

Насамперед, зазначимо, що до «зовнішніх» (організаційно-функціональних) чинників мезорівня (чинників, які діють на рівні організації) нами було віднесено такі основні характеристики організації: кількість працівників в організації; термін функціонування організації; місце розташування організації. Групу «внутрішніх» (психологічних) чинників мезорівня утворили такі чинники, як тип організаційної культури освітніх організацій, рівень організаційного та інноваційного розвитку та ін.). У цій статті йтиметься про зв'язок з основними видами СНО організаційно-функціональних чинників.

Аналіз зв'язку між вираженістю основних видів СНО та названими чинниками показав, що на першому місці за кількістю встановлених статистично значущих зв'язків знаходиться такий чинник, як «місце розташування організації»: із 16 показників статистично значущі зв'язки ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,01$ ) виявлено за 14 показниками, які входять до всіх 4 груп видів СНО (табл. 2). Далі слідує такий чинник, як «термін функціонування організації»: із 16 показників статистично значущі зв'язки ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,05$ ) встановлено за 9 показниками, які належать лише до 3 груп видів СНО (табл. 3). І на третьому місці знаходиться такий чинник, як «кількість працівників в організації»: із 16 показників статистично значущі зв'язки ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,05$ ) зафіксовано за 6 показниками, які входять лише до 2 груп видів СНО (табл. 3).

Проаналізуємо детально виявлені закономірності.

Розглянемо, насамперед, зв'язок між вираженістю основних видів СНО та таким чинником, як «*місце розташування організації*», який зайняв, як уже зазначалось, перше місце. Зазначимо, що освітні організації за цим показником були розподілені на чотири типи: організації, які розташовані у селі або селищі міського типу, у районному центрі, в обласному центрі, у столиці.

У процесі дослідження були встановлені статистично значущості відмінності ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,01$ ) щодо вираженості основних видів СНО у виділених типах освітніх організацій, особливо якщо порівнювати два «крайні» типи – організації, які знаходяться в селі або селищі міського типу та організації, які знаходяться в столиці (табл. 3).

Так, що стосується першої групи видів СНО, то тут встановлено, що найвищі показники таких видів, як фонова, низька та середня, спостерігаються в освітніх організаціях, які знаходяться в селі або селищі міського типу (на все вказало відповідно 79,3%, 12,2% та 6,7% учасників дослідження), а найнижчі – в організаціях, які знаходяться в столиці (про це зазначили відповідно 1,8%, 0,4% та 5,0% опитаних). Водночас, в освітніх організаціях столиці дещо зростає вираженість високої СНО, порівняно з освітніми організаціями, які розташовані в селі або селищі міського типу (5,0% проти 1,8%). На наш погляд, це свідчить про те, що в міру підвищення статусу адміністративного центру (від села або селища міського типу до столиці), де знаходяться освітні організації, знижується вираженість фогової СНО та підвищується вираженість високої СНО. При цьому можна говорити про те, що найвищі показники низької, середньої та високої СНО спостерігаються в освітніх організаціях, які знаходяться в обласному центрі. Це, скоріше за все, можна пояснити підвищенням складності функціонування освітніх організацій (при переході від села або селища міського типу, районного центру до обласного центру, де зростають вимоги до діяльності освітніх організацій) і, водночас, зростанням можливостей для функціонування освітніх організацій в умовах столиці.

Стосовно другої групи види СНО, то тут встановлено, що найбільша вираженість часткової СНО та загальної СНО спостерігається в освітніх організаціях, які знаходяться в районному центрі (на це вказали відповідно 51,4% та 42,3% опитаних), а найменша – в столиці (про це зазначили відповідно 2,0% та 14,1% опитаних).

**Зв'язок основних видів СНО в освітніх організаціях та місця розташування організації (у % від загальної кількості опитаних)**

Види СНО	Місце розташування організації			
	У селі або селищі міського типу	У районному центрі	В обласному центрі	У столиці
<b>1 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «інтенсивність СНО»:				
Фонова	79,3***	82,4***	65,0***	1,8***
Низька	12,2***	8,6**	20,0***	0,4***
Середня	6,7***	8,6***	10,0***	5,0***
Висока	1,8***	0,4***	20,0***	5,0***
<b>2 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «масштабність СНО»:				
Часткова	35,5***	51,4***	11,0***	2,0***
Загальна	21,8***	42,3***	21,8***	14,1***
<b>3 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «локалізація СНО»:				
Внутрішньоорганізаційна	41,4***	36,8***	16,7***	5,0***
Зовнішньоорганізаційна	25,3***	65,3***	7,1***	2,4***
Комбінована	20,0***	61,5***	10,8**	7,7***
<b>4 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «включеність у ситуацію СНО різних суб'єктів»:				
Взаємодія окремих працівників або підрозділів з керівниками	49,5***	58,8***	12,0***	6,8***
Взаємодія окремих працівників або підрозділів з колегами	23,7***	61,3***	11,0***	4,0***
Взаємодія керівників різного рівня між собою	51,2***	25,6***	15,1***	8,1***
Взаємодія керівників одного рівня між собою	53,8**	19,2**	15,4**	11,5**
Взаємодія організації з клієнтами	22,2**	63,5**	4,8**	9,5**
Взаємодія організації з партнерами	33,3	41,7	8,3	16,7
Взаємодія організації з конкурентами	25,0	37,5	25,0	12,5

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

Подібна тенденція зафіксована і щодо третьої групи СНО. Так, найвищі показники внутрішньоорганізаційної СНО спостерігається в освітніх організаціях, які знаходяться в селі або селищі міського типу, а найнижчі – в освітніх організаціях столиці (41,4% проти 5,0%). Найвищі показники зовнішньоорганізаційної СНО та комбінованої СНО зафіксовані в освітніх організаціях, що знаходяться в районному центрі (відповідно 65,3% та 61,5%), а найнижчі – в організаціях, які знаходяться в столиці (відповідно 2,4% та 7,7%).

Що стосується видів СНО, які належать до четвертої групи, то тут за більшістю видів СНО спостерігається зменшення вираженості СНО в освітніх організаціях в міру підвищення адміністративного статусу населених пунктів, де вони розташовані (від села або селища міського типу до столиці). Сюди відносять СНО, які стосуються «взаємодії керівників різного

рівня між собою» (8,1% в столиці проти 51,2% в селі або селищі міського типу) та «взаємодії керівників одного рівня між собою» (11,5% в столиці проти 53,8% в селі або селищі міського типу). Дещо інша ситуація спостерігається стосовно таких видів СНО, які стосуються «взаємодії окремих працівників або підрозділів з керівниками», «взаємодії окремих працівників або підрозділів з колегами» та «взаємодії організації з клієнтами». Тут спостерігається спочатку збільшення зазначених видів СНО в освітніх організаціях, які знаходяться в районному центрі, порівняно з освітніми організаціями, які знаходяться в селі або селищі міського типу, а потім також спостерігається поступове зменшення видів СНО в освітніх організаціях, які знаходяться в обласному центрі та в столиці. Наприклад, стосовно такого виду СНО, як «взаємодія з клієнтами», то на даний вид СНО в освітніх організаціях, які знаходяться в селі або в селищі міського типу, вказало 22,2% опитаних, в освітніх організаціях, які знаходяться в районі, – 65,5%, тобто майже втричі більше, а в освітніх організаціях, розташованих в обласному центрі та в столиці, – лише 4,8% та 9,5% опитаних відповідно.

Щодо таких видів СНО, як «взаємодія організації з партнерами» та «взаємодія організації з конкурентами», то тут статистично значущих відмінностей не виявлено.

Отже, в цілому, можна *зробити висновок* про те, що така характеристика організації, як «місце розташування організації», є *суттєвим чинником*, який впливає на вияви основних видів СНО в освітніх організаціях. Це проявляється в тому, що в міру підвищення адміністративного статусу населених пунктів, де знаходяться освітні організації, вираженість більшості видів СНО знижується, і особливо це простежується на рівні освітніх організацій, які знаходяться в обласному центрі і столиці. Це, напевно, можна пояснити більш сприятливими соціально-економічними, соціально-культурними та соціально-інформаційними умовами їхнього функціонування, незважаючи, скоріше за все, на більш напружений ритм діяльності даного типу освітніх організацій. Отже, освітні організації, які знаходяться в селі або селищі міського типу та районному центрі, *потребують особливої уваги* з боку керівників та психологів освітніх організацій щодо профілактики та подолання СНО.

Далі проаналізуємо зв'язок між вираженістю основних видів СНО в освітніх організаціях та таким чинником, як «*термін функціонування організації*» (табл. 3). Нагадаємо, що цей чинник за кількістю статистично значущих зв'язків ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,05$ ) посів друге місце (після чинника «місце розташування організації»). Зазначимо, що освітні організації за терміном свого функціонування були розподілені на три групи: до 15 років; від 16 до 20 років; понад 20 років.

Що стосується першої групи видів СНО, виділених за критерієм «*інтенсивність СНО*», то, як свідчать дані, наведені в табл. 3, тут статистично значущих зв'язків не виявлено.

Стосовно другої групи видів СНО, то тут встановлено, що в міру збільшення терміну функціонування організації вираженість часткової СНО зростає. Так, в організаціях з терміном до 15 років на наявність часткової СНО вказали 11,9% учасників дослідження, з терміном від 16 до 20 років – 20,1%, з терміном понад 20 років – 68,1%. Стосовно загальної СНО, то її вираженість також підвищується, але це спостерігається лише в організаціях з терміном функціонування понад 20 років (44,6% проти 27,0% та 28,4% відповідно). Також слід зазначити, що в організаціях з терміном до 15 років спостерігається переважання загальної СНО над частковою СНО (27,0% проти 11,9%), а в організаціях з терміном понад 20 років зафіксована протилежна ситуація, тобто переважання часткової СНО над загальною СНО (68,1% проти 44,6%). Водночас, в організаціях з терміном від 16 до 20 років зафіксовано певний баланс часткової та загальної СНО (20,1% та 28,4%). Отже, можна говорити про те, що термін функціонування організації обумовлює підвищення вираженості СНО, при цьому два «крайні» типи організацій за цим показником ніби міняються місцями: у період становлення організації переважає напруженість у загальному контексті функціонування організації (загальна СНО), тоді як в міру набуття певної стабільності організації СНО «переміщується» в підрозділи.

Таблиця 3

**Зв'язок основних видів СНО в освітніх організаціях та кількості працівників в організації і терміну існування організації (у % від загальної кількості опитаних)**

Види СНО	Кількість працівників в організації		Термін функціонування організації		
	До 50 осіб	Більше 50 осіб	До 15 років	Від 16 до 20 років	Понад 20 років
<b>1 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «інтенсивність»:					
Фонова	87,1***	72,5***	72,6	72,2	80,1
Низька	9,0***	13,9***	12,3	15,5	11,3
Середня	3,9***	11,0***	11,0	8,2	8,3
Висока	0,0***	2,6***	4,1	4,1	0,3
<b>2 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «масштабність»:					
Часткова	82,5	82,5	11,9***	20,1***	68,1***
Загальна	17,5	83,7	27,0***	28,4***	44,6***
<b>3 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «локалізація»:					
Внутрішньоорганізаційна	50,0	50,3	61,5***	62,6***	44,4***
Зовнішньоорганізаційна	37,6	35,1	20,0***	25,3***	42,0***
Поєднання внутрішньоорганізаційної та зовнішньоорганізаційної	12,4	14,6	18,5***	12,1***	13,7***
<b>4 група:</b> Види СНО, виділені за критерієм «включеність у ситуацію різних суб'єктів»:					
Взаємодії окремих працівників або підрозділів з керівниками	33,9	66,1	16,5***	27,5***	55,9***
Взаємодії окремих працівників або підрозділів з колегами	35,1	64,9	7,2***	13,3***	79,5***
Взаємодії керівників різного рівня між собою	19,8***	80,2***	19,8***	47,7***	32,6***
Взаємодії керівників одного рівня між собою	19,2*	80,8*	36,0*	16,0*	48,0*
Взаємодії організації з клієнтами	39,7	60,3	18,3	15,0	66,7
Взаємодії організації з партнерами	41,7	58,3	8,3	41,7	50,0
Взаємодії організації з конкурентами	37,5	63,5	25,0	12,5	62,5

\*\*\*p<0,001; \*p<0,05

Щодо третьої групи видів СНО, то тут зафіксовано такі закономірності. В організаціях з терміном після 20 років внутрішньоорганізаційна СНО зменшується, порівняно з організаціями з терміном до 15 років та з терміном від 16 до 20 років (44,4% проти 61,5% та 62,6%). Що ж стосується зовнішньоорганізаційної СНО, то тут спостерігається протилежна тенденція: в організаціях з терміном понад 20 років зовнішньоорганізаційна СНО збільшується, порівняно з організаціями з терміном до 15 років і з терміном від 16 до 20 років (42,0% проти 20,0% та 25,3%). При цьому суттєвим є той факт, що в організаціях з терміном понад 20 років

вираженість двох названих видів СНО є практично однаковою (44,4% і 42,0%), хоча на попередніх двох «часових» етапах внутрішньоорганізаційна СНО в три або в два з половиною рази переважала над зовнішньоорганізаційною СНО. Як бачимо, у даному випадку, як і в ситуації із показником «масштабність СНО», в організаціях з терміном понад 20 років спостерігається певний баланс двох основних видів СНО, які виділені у даній групі. Скоріше за все, можна говорити про те, що такий тип організацій, тобто з терміном функціонування понад 20 років, характеризується певним балансом у розвитку багатьох показників функціонування організації. Щодо комбінованого типу СНО, то тут динаміки СНО в міру збільшення терміну існування організації практично не зафіксовано. До того ж, слід зазначити, що такий тип СНО є значно менш вираженим, порівняно із двома попередніми.

Якщо звернутися до аналізу видів СНО, які належать до четвертої групи, то тут в міру підвищення терміну функціонування організації спостерігається однозначне підвищення вираженості такого виду СНО, як «взаємодія окремих працівників або підрозділів з керівниками» (організації з терміном до 15 років – 16,5%, з терміном від 16 до 20 років – 27,5%, з терміном понад 20 років – 55,9%). Аналогічна ситуація зафіксована і щодо такого виду СНО, як «взаємодії окремих працівників або підрозділів з колегами» (організації з терміном до 15 років – 7,2%, з терміном від 16 до 20 років – 13,3%, з терміном існування понад 20 років – 79,5%). Це свідчить про те, що збільшення терміну існування організації обумовлює підвищення видів СНО, які стосуються основних напрямків взаємодії працівників організації – з керівниками та з колегами. Що стосується таких видів СНО, як «взаємодія керівників різного рівня між собою» та «взаємодія керівників одного рівня між собою», то тут такої чіткої динаміки підвищення СНО не спостерігається, а показники за цими видами СНО є «хвилеподібними» (вони то підвищуються, то знижуються). Однак, тут очевидним є те, що показники за даними видами СНО є вищими в організаціях із терміном понад 20 років, порівняно з організаціями з терміном до 15 років (32,6% проти 19,8% за таким видом СНО, як «взаємодія керівників різного рівня між собою»; 48,0% проти 36,0% за таким видом СНО, як «взаємодія керівників одного рівня між собою»). Це означає, що збільшення терміну існування організації обумовлює підвищення вираженості названих видів СНО. Напевно, це можна пояснити тим, що збільшення терміну існування призводить до певних «стагнаційних» процесів в організації, гальмує введення інноваційних підходів в організації, пошуку нових форм взаємодії та ін., що й спричиняє підвищення СНО. Це свідчить про необхідність постійного визначення та врахування керівниками та організаційними психологами особливостей функціонування організації на кожному із основних етапів, що сприятиме профілактиці та подоланню СНО.

Отже, можна зробити *висновок*, що такий чинник мезорівня, як «термін функціонування організації», також суттєво впливає на вияви основних видів СНО в освітніх організаціях.

Тепер проаналізуємо зв'язок між основними видами СНО в освітніх організаціях та таким чинником, як «*кількість працівників в організації*» (табл. 3). Нагадаємо, що цей чинник за кількістю статично значущих зв'язків ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,05$ ) посів третє місце (після чинника «термін функціонування організації»).

Аналіз даних, які стосуються першої групи видів СНО, показав, що в організаціях з кількістю персоналу понад 50 осіб, зменшується вираженість фонових СНО, порівняно з організаціями, у яких чисельність персоналу складає до 50 осіб (72,5% проти 87,1%). Водночас, в організаціях із чисельністю понад 50 осіб, порівняно із організаціями з чисельністю до 50 осіб, підвищується вираженість таких видів СНО, як низька (13,9% проти 9,0%), середня (11,0% проти 3,9%) та висока (2,6% проти 0,0%).

Що стосується видів СНО другої та третьої груп, то в цих групах статистично значущих зв'язків не виявлено.

Аналіз даних щодо видів СНО, які утворюють четверту групу, показав, що збільшення кількості осіб в організації підвищує вираженість видів СНО, які стосуються взаємодії між керівниками різного (80,2% проти 19,8%) та одного (80,8% проти 19,2%) рівня.



Отже, можемо говорити про те, що підвищення кількості персоналу в освітніх організаціях підвищує вираженість окремих видів СНО. Очевидно, це можна пояснити тим, що збільшення кількості персоналу потребує додаткових зусиль з боку адміністрації щодо координації зусиль між різними напрямками роботи, взаємодії між педагогічними працівниками, контролю за їхньою роботою, а це, скоріше за все, не завжди є результативним, що й викликає додаткове напруження.

У цілому, результати дослідження показали вираженість основних видів СНО в освітніх організаціях на середньому рівні, а також їхній зв'язок з низкою функціонально-організаційних чинників мезорівня.

#### **Висновки:**

1. Результати емпіричного дослідження показали, що вираженість основних видів СНО в освітніх організаціях спостерігається на *середньому рівні*. Тобто в освітніх організаціях зафіксована вираженість таких основних видів СНО: фонові і часткової (зазначається переважно більшістю опитаних), внутрішньоорганізаційної і такої, що стосується взаємодії окремих працівників і підрозділів з керівниками (називається в середньому половиною опитаних); зовнішньоорганізаційної і такої, що стосується взаємодії окремих працівників і підрозділів з колегами (називається в середньому третинною опитаних). При цьому решта видів СНО виражена значно менше.

2. Встановлено, що існують статистично значущі зв'язки між вираженістю основних видів СНО в освітніх організаціях та «зовнішніми» (організаційно-функціональними) чинниками мезорівня. Найбільш інтенсивно ці зв'язки простежуються щодо такого чинника, як «місце розташування організації». Далі слідує такий чинник, як «термін функціонування організації». І на останньому місці знаходиться такий чинник, як «кількість осіб в організації».

3. Отримані дані можуть бути корисними керівникам та психологам освітніх організацій у процесі профілактики та подолання різних видів СНО у даних організаціях.

**Перспективи подальших досліджень.** У процесі наступних досліджень доцільним є вивчення зв'язку основних видів СНО з «внутрішніми» (психологічними) чинниками мезорівня (типами організаційної культури освітніх організацій, рівнем організаційного та інноваційного розвитку та ін.).

#### **Список використаних джерел**

1. Андрищенко А.І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А.І. Андрищенко, 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. Бондаренко А.Ф. Социально-психологическая напряженность на предприятии: к проблеме измерения / А.Ф. Бондаренко // *Психологический журнал*. – 1993. – № 3. – С. 103–110.
3. Бородкин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородкин, Н.П. Володина // *Мир России*. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
4. Бузовский И. Социальная напряженность и тревожность в контексте диагностики общественных конфликтов / И. Бузовский // *Социология: теория, методы, маркетинг*. – 2008. – № 3. – С. 169–176.
5. Голованов А.В. Социальная напряженность общества переходного периода : дисс. ... канд. фил. наук : 09.00.11 / Алексей Владимирович Голованов. – Саранск, 2009. – 250 с.
6. Вакуленко С.М. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудова 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.
7. Губина Н.В. Социальная напряженность в трудовом коллективе / Н.В. Губина // *Социологические исследования*. – 1998. – № 11. – С. 17–25.
8. Дроздов О. Ю. Соціально-психологічні фактори динаміки агресивної поведінки молоді : дис. ... канд. психол. наук (19.00.05). – Чернігів, 2003. – 225 с.
9. Елисеєв О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеєв. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
10. Карамушка Л.М. Основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації / Л.М. Карамушка, К.В. Терешенко, О.В. Креденцер, В.М. Івкін, О.С. Ковальчук, В.І. Лагодзінська // *Організаційна психологія. Економічна*

- психологія. – Науковий журнал [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 4 (7). – С.14–22.
11. Карамушка Л.М. Методики для дослідження складових, видів, чинників та умов соціальної напруженості в організації / 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, 2017. – Т. 1. – Вип. 46. – С.10–17.
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. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 80–89.
13. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід / О.В. Креденцер, В.І. Лагозінська, О.С. Ковальчук // 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. 48–55.
14. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 512 с.
15. Наенко Н.И. Психическая напряженность / Н.И. Наенко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 12 с.
16. Плахова О.М. Суб'єктивні чинники соціальної напруженості на підприємстві / О.М. Плахова // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – 2009. – № 844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: Методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 172–175.
17. Психические состояния : хрестоматия / [сост. и общ. ред. Л.В. Куликова]. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.
18. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / [відп. ред. В.О. Васютинський]. – К. : ДОК-К, 1997.
19. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика: Методики и тесты : учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара : БАХРАХ, 1998. – С141–145.
20. Реан А.А. Агрессия и агрессивность личности / А.А. Реан // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – №5. – С. 3–18.
21. Семикіна М.В. Напруженість соціально-трудових відносин як гальмо економічного зростання регіону / М.В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2012. – Вип. 22(1). – С. 96–103.
22. Сірий Є. Теоретичні розвідки в концептуалізації соціальної напруженості / Є. Сірий // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2017. – № 16(1). – С. 139–147.
23. 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.
24. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є.В. Тополов. – К. : ВД «Слово», 2011. – С. 157–158.
25. Фротер О.С. Особливості прояву соціальної напруженості в діяльності аграрних підприємств / О.С. Фротер // Агросвіт. – 2013. – № 20. – С. 62–66.
26. Фрустрация: Понятие и диагностика : учеб.-метод. пособие / [сост. Л.И. Дементий]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.
27. Юрченко В.М. Психічні стани людини: системний опис : монографія / В.М. Юрченко. – Рівне, 2006. – 574 с.
28. Bouget, D. Social Tensions: Some General Elements / D. Bouget [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://recwowe.vitamib.com/publications-1/papers/wp06-07-1/ploneexfile.2009-02-17.0118264294/preview\\_popup](http://recwowe.vitamib.com/publications-1/papers/wp06-07-1/ploneexfile.2009-02-17.0118264294/preview_popup)
29. 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.
30. Watson, D. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales/ D. Watson, L.A. Clark, A. Tellegen// Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54 (6). – P. 1063–1070.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andryushchenko A.I. Sotsial'na napruzhenist' na pidpryyemstvakh: teoretyko-metodychnyy aspekt analizu / A.I. Andryushchenko, I.A. Yevdokymova // Metodolohiya, teoriya ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspil'stva : zb. naukovykh prats'. – Kh. : KhNU im. V.N. Karazina, 2008. – С. 201–206.
2. Bondarenko A.F. Social'no-psihologicheskaja naprjazhennost' na predpriyatii: k probleme izmerenija / A.F. Bondarenko // Psihologicheskij zhurnal. – 1993. – № 3. – С. 103–110.
3. Borodkin F.M. Social'naja naprjazhennost' i agressija / F.M. Borodkin, N.P. Volodina // Mir Rossii. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
4. Buzovskij I. Social'naja naprjazhennost' i trevozhnost' v kontekste diagnostiki obshhestvennykh konfliktov / I. Buzovskij // Sociologija: teorija, metody, marketing. – 2008. – № 3. – С. 169–176.
5. Golovanov A.V. Social'naja naprjazhennost' obshhestva perehodnogo perioda : diss. ... kand. fil. nauk : 09.00.11 / Aleksej Vladimirovich Golovanov. – Saransk, 2009. – 250 s.

6. Vakulenko S.M. Sotsial'na napruzhenist' na pidpryemstvakh: rezul'taty aprobatsiyi tipovoyi metodyky ekspertyzy stanu sotsial'no-trudovykh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Chernyavs'ka, T.V. Yakovenko // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu im. V.N. Karazina. – 2009. – №844. – Sotsiologichni doslidzhennya suchasnoho suspil'stva: metodolohiya, teoriya, metody. – Vyp. 23. – S. 176–183.
7. Gubina N.V. Social'naja naprjazhennost' v trudovom kollektive / N.V. Gubina // Sociologicheskie issledovanija. – 1998. – № 11. – S. 17–25.
8. Drozdov O. Yu. Sotsial'no-psykholohichni faktory dynamiky ahresyvnoyi povedinky molodi : dys. ... kand. psykhol. nauk (19.00.05). – Chernihiv, 2003. – 225 s.
9. Eliseev O.P. Praktikum po psihologii lichnosti / O.P. Eliseev. – [2-e izd., ispr. i pererab.]. – SPb. : Piter, 2006. – S. 219–222.
10. Karamushka L.M. Osnovni metody dlya doslidzhennya sotsial'noyi napruzhenosti v orhanizatsiyi / L.M. Karamushka, K.V. Tereshenko, O.V. Kredentser, V.M. Ivkin, O.S. Koval'chuk, V.I. Lahodzins'ka // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – Naukovyy zhurnal [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2016. – № 4 (7). – С.14–22.
11. Karamushka L.M. Metodyky dlya doslidzhennya skladovykh, vydiv, chynnykiv ta umov sotsial'noyi napruzhenosti v orhanizatsiyi / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2017. – Т. 1. – Vyp. 46. – S. 10–17.
12. Karamushka L.M. Sotsial'na frustrovanist' osvith'oho personalu: zv"yazok iz typamy orhanizatsiyanoi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zayika // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 80–89.
13. Kredentser O.V. Teoretychnyy analiz ponyattya «sotsial'na napruzhenist'»: mizhdystsyplinarnyy pidkhid / O.V. Kredentser, V.I. Lahodzins'ka, O.S. Koval'chuk // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – Т. 1. – Vyp. 45. – С. 48–55.
14. Majers D. Social'naja psihologija / D. Majers. – SPb. : Prajm-Evroznak, 2002. – 512 s.
15. Naenko N.I. Psihicheskaja naprjazhennost' / N.I. Naenko. – M. : Izd-vo Mosk. un-ta, 1976. – 12 s.
16. Plakhova O.M. Sub"yektyvni chynnyky sotsial'noyi napruzhenosti na pidpryemstvi / O.M. Plakhova // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu im. V.N. Karazina. – 2009. – № 844. – Sotsiologichni doslidzhennya suchasnoho suspil'stva: Metodolohiya, teoriya, metody. – Vyp. 23. – S. 172–175.
17. Psihicheskie sostojanija : hrestomatija / [sost. i obshh. red. L.V. Kulikova]. – SPb. : Piter, 2001. – 512 s.
18. Psykholohiya masovoyi politychnoyi svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasyutyn's'kyj]. – K. : DOK-K, 1997.
19. Rajgorodskij D.Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika: Metodiki i testy : uchebnoe posobie / D.Ja. Rajgorodskij. – Samara : BAHRAH, 1998. – S141–145.
20. Rean A.A. Agressija i agressivnost' lichnosti / A.A. Rean // Psihologicheskij zhurnal. – 1996. – Т. 17. – №5. – S. 3–18.
21. Semykina M.V. Napruzhenist' sotsial'no-trudovykh vidnosyn yak hal'mo ekonomichnoho zrostannya rehionu / M.V. Semykina // Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 2012. – Vyp. 22(1). – S. 96–103.
22. Siryy Ye. Teoretychni rozvidky v kontseptualizatsiyi sotsial'noyi napruzhenosti / Ye. Siryy // Sotsial'no-ekonomichni problemy i derzhava. – 2017. – № 16(1). – S. 139–147.
23. Slyusarev's'kyj M. Sotsial'na napruzhenist': teoretychna model' neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Slyusarev's'kyj // Naukovi studiyi iz sotsial'noyi ta politychnoyi psykholohiyi. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
24. Topolov Ye.V. Profesiyna ahresyvnist' osobystosti : monohrafiya / Ye.V. Topolov. – K. : VD «Slovo», 2011. – S. 157–158.
25. Froter O.S. Osoblyvosti proyavu sotsial'noyi napruzhenosti v diyal'nosti ahrarynykh pidpryemstv / O.S. Froter // Ahrosvit. – 2013. – № 20. – S. 62–66.
26. Frustracija: Ponjatje i diagnostika : ucheb.-metod. posobie / [sost. L.I. Dementij]. – Omsk : Izd-vo OmGU, 2004. – 68 s.
27. Yurchenko V.M. Psykhichni stany lyudyny: systemnyy opys : monohrafiya / V.M. Yurchenko. – Rivne, 2006. – 574 s.
28. Bouget, D. Social Tensions: Some General Elements / D. Bouget [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : [http://recwowe.vitamib.com/publications-1/papers/wp06-07-1/ploneexfile.2009-02-17.0118264294/preview\\_popup](http://recwowe.vitamib.com/publications-1/papers/wp06-07-1/ploneexfile.2009-02-17.0118264294/preview_popup)
29. 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.
30. Watson, D. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales/ D. Watson, L.A. Clark, A. Tellegen// Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54 (6). – P. 1063–1070.

***Karamushka, L.M. Social tension in educational organizations: main types and relationship with meso-level organizational and functional factors. The article presents the author's classification of the main types of social tension in the organization (STO) found in secondary educational institutions. The empirical***

investigation conducted by the author found the main types of STO in educational institutions to be at an average level. The leading types of STO in educational institutions included the background and partial STO (noted by the overwhelming majority of the respondents), internal STO and the employees- and / or units-management interaction-relevant STO (noted by every second respondent), external STO and employees' interaction-relevant STO (noted by every third respondent). The other types of STO were much less common.

The investigation found statistically significant relationships between the main types of STO in educational institutions and the external (organizational-functional) meso-level factors. The most influential factor was the location of the organization, followed by the organization's age and the number of organization's staff.

To the author's mind, the obtained findings can be helpful for educational institution managers and psychologists in preventing and reducing various types of STO.

**Key words:** social tension in the organization; types of social tension in the organization; meso-level organizational and functional factors; location of the organization; organization's age; number of organization's staff.

### 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 10 квітня 2017 р.  
Рецензовано 17 квітня 2017 р.  
Прийнято 24 квітня 2017 р.

УДК 37.091.113:005.322

**Karamushka, L.M., Brukhovetska, O.V., Ivkin, V.M.**

### FEATURES OF SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS' PROFESSIONAL TOLERANCE ORIENTATION

**Karamushka, L.M., Brukhovetska, O.V., Ivkin, V.M. Features of secondary school principals' professional tolerance orientation.** The article deals with the conceptual model and components of secondary school principals' professional tolerance.

The authors analyze three types of secondary school principals' professional tolerance orientation: inter-tolerance (external type) - orientation mainly to the environment and subjects of the educational process; auto-tolerance (internal type) - orientation mainly to their own personality and positive self-perception; balanced tolerance - an active professional position and positive attitudes to the teaching staff, the environment and themselves as professionals and individuals.

The secondary school principals' professional tolerance has been found to be mainly at low level of development. The authors discuss different orientations of secondary school principals' professional tolerance and the relationship between the types and levels of secondary school principals' professional tolerance orientation.

**Key words:** secondary school principals' professional tolerance, formation of secondary school principals' professional tolerance, types of secondary school principals' professional tolerance orientation

**Карамушка Л.Н., Брюховецкая А.В., Ивкин В.Н. Особенности направленности профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений.** В статье представлена концептуальная модель профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений и охарактеризованы ее компоненты.

Выявлены три типа направленности профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений: интертолерантность (внешний тип) – направленность преимущественно на окружающую среду и субъекты учебно-воспитательного процесса; аутотолерантность (внутренний тип) – направленность преимущественно на личность руководителя, позитивное принятие собственной личности, отношение к себе как самоценности; сбалансированный тип толерантности – характеризуется активной позицией в профессиональной деятельности и априорно позитивным отношением как к сотрудникам и окружающей действительности, так и к себе как руководителю и личности.

Определен недостаточный уровень сформированности профессиональной толерантности исследуемых руководителей общеобразовательных учебных заведений. Проанализирован баланс направленности профессиональной толерантности исследуемых руководителей общеобразовательных учебных заведений. Установлена взаимосвязь типов направленности с уровнями сформированности профессиональной толерантности исследуемых руководителей общеобразовательных учебных заведений.

**Ключевые слова:** профессиональная толерантность руководителя общеобразовательного учебного заведения, сформированность профессиональной толерантности руководителя общеобразовательного учебного заведения, типы направленности профессиональной толерантности руководителя общеобразовательного учебного заведения.

**Introduction.** Now, in the era of global change and competition, Ukraine is undergoing a series of transformations, which are related primarily to the system of administration. Managers and administrators are reviewing their place and role in the management system to meet the new requirements for modern managers and their professionally important qualities.

Professional tolerance is viewed as an important attribute of secondary school principals, which can improve their interactions with teaching staff and social environment. Secondary school principals' professional tolerance is a set of professionally important personal qualities that provide for continuous personal growth and professional development. Tolerance is considered as active life and professional attitudes that raise the effectiveness of professional activities and allow for effective interactions between all the participants of the educational process while preserving their own values and identities.

Professional tolerance development seems of great importance because tolerance is the opposite of aggressiveness, cruelty and violence.

**Analysis of relevant research.** Over the recent years, the problem of professional tolerance has been actively addressed in the writings of a number of psychologists. Some researchers have explored its manifestations and development as a personal quality (O. Asmolov [1], G. Barder [2], O. Hryva [3], E. Kleptsova [6], and others) The features of professional tolerance in the representatives of different professions have been studied by A. Demchuk [4], Y. Irkhina [5], N. Nikitina [7], Yu. Todortseva [8], T. Shansherova [9], O. Shayuk [10]. However, the development and orientations of secondary school principals' professional tolerance have been left out of the researchers' focus so far.

**Aim.** The article aims to analyze the types of secondary school principals' professional tolerance orientation and their relationship with the levels of secondary school principals' professional tolerance.

**Results and discussion.** At the theoretical stage of our study, we have determined that professional tolerance manifests itself both at the individual level in the form of a professionally important personal characteristic and at the level of a professional group as a management activity principle. Based on these findings and the Kurt Lewin field theory [11], which covers both external (environmental) and internal (subject) factors, we have developed a model of secondary school principals' professional tolerance. The model includes the components that are distinguished by professional tolerance from one another - the environment and the principal's personality. Also, among

the main concepts of the model is the concept of the vector, which sets the professional tolerance orientation. Secondary school principals' professional tolerance has been shown to have three types of orientation:

- Inter-tolerance (external type) with the focus mainly on the environment and subjects of the educational process, the unconditional acceptance of others, excessive complacency, the rejection of one's own beliefs, goals and intentions, the tendency for excessive self-criticism, deep doubts about one's own uniqueness, which result in a decrease of one's own and organization's work performance;
- Auto-tolerance (internal type) with the focus on the principal's personality; it is characterized by self-respect, self-confidence, personal independence, need of and ability for self-transformation and self-realization through the profession. Without internal tolerance, the principal may get bogged down in an endless self-reflection. Hence, autotolerance is a fundamental prerequisite for the survival of the individual;
- Balanced tolerance which is characterized by an active position in the profession and positive attitudes to the teaching staff, environment and oneself. Flexibility, professional and personal creativity and originality, openness for dialogue, cooperation and positive interaction with representatives of different social groups while preserving one's own identity, self-respect, a sense of one's own competence and ability to solve professional problems become a norm and get unconditional support.

The diagnostic stage of the study aimed at finding out the features, levels and types of secondary school principals' professional tolerance. The obtained results allowed us to determine the general level of secondary school principals' professional tolerance (*Table 1*).

*Table 1*

**Levels of secondary school principals' professional tolerance**

<b>Levels</b>	<b>Number of respondents (%)</b>
Low	25.8
Average	63.1
High	11.1

As it follows from Table 1, the general level of secondary school principals' professional tolerance was quite inadequate. Thus, the overwhelming majority of the respondents had low (25.8%) and average (63.1%) levels of professional tolerance. Only 11.1% of the respondents had highly developed professional tolerance, which ensures high occupational stress resistance, effectively interaction with all participants in the educational process, and helps in career growth.

Cluster analysis allowed to group the secondary school principals by their professional tolerance orientations: the balanced type, auto-tolerant type and inter-tolerant type. The obtained results are presented in *Table 2*.

*Table 2*

**Types of secondary school principals' professional tolerance orientation**

<b>Professional tolerance orientation</b>	<b>Number of respondents (%)</b>
Balanced	50.6
Auto-tolerant	20.1
Inter-tolerant	29.2

As can be seen from Table 2, 50.6% of the respondents were found to have the balanced professional tolerance. They were active in their profession and had positive attitudes to the teaching staff and the environment, as well as to themselves as managers and individuals. They were also

characterized by self-respect, self-confidence, personal independence, the need of and ability for self-transformation and self-realization through the profession.

20.1% of the respondents were oriented toward their own personality. They were characterized by an active position in their profession, positive attitudes to the teaching staff and the environment as well as to themselves as managers and individuals. They were flexible, creative, open for dialogue, cooperation and positive interaction with people from different social groups while preserving their own identity; they tended to perceive positively and unconditionally all aspects of their self, were competent and able of effective solution of professional problems and had high self-esteem.

29.2% of the respondents oriented mainly toward the environment and subjects of the educational process. They had unconditional acceptance of others, were pliable, overly self-critical, doubtful about their personal uniqueness, which usually reduced their professional proficiency.

Further analysis allowed determining the relationship between the orientation types and levels of the secondary school principals' professional tolerance (*Table 3*).

*Table 3*

**Relationship between orientation types and levels of secondary school principals' professional tolerance**

Professional tolerance orientation	Levels of professional tolerance (% of respondents)		
	Low	Average	High
Balanced	-	87.7	12.3
Auto-tolerant	9.7	81.4	8.8
Inter-tolerant	46.3	53.0	0.6

As we see from Table 3, the secondary school principals with the balanced professional tolerance had predominantly high and average levels of professional tolerance (12.3% and 87.7% respectively).

The secondary school principals with auto-tolerant professional tolerance had it mainly at the average level (81.4). In this case, professional tolerance might be caused by authoritarianism and rigidity of thinking and behavior and border on intolerance.

Inter-tolerant secondary school principals showed professional tolerance at the average and low levels of development (53.0% and 46.3% respectively). In this case, professional tolerance might be due to, on the one hand, the unwillingness to spoil relations with the teaching staff, avoidance of open negative sanctions, compliance with the environment, and on the other, low self-esteem, self-doubt, fear of contingencies, etc. This type of professional tolerance borders on unscrupulousness, lack of character and intolerance.

The diagnostic experiment has found low levels and inadequate orientations of secondary school principals' professional tolerance.

**Conclusions.** Based on our it can be concluded that secondary school principals' professional tolerance does not develop spontaneously, its formation requires special activities under special organizational and psychological conditions.

Our **further research** can be focused on the relationship between the types of and organizational and psychological factors behind secondary school principals' professional tolerance.

**References**

1. Асмолов А. Г. Толерантность : от утопии к реальности // На пути к толерантному сознанию / под ред. А. Г. Асмолова. – М. : Смысл, 2000.– 198 с.
2. Бардиер Г. Л. Социальная психология толерантности / Галина Леонидовна Бардиер. – СПб., 2005. – 118 с. : ил., табл.

3. Грива О. А. Соціально-педагогічні основи формування толерантності у дітей і молоді в умовах полікультурного середовища / О. А. Грива. – К. : Парапан, 2005. – 227 с.
4. Демчук А. В. Формирование профессиональной толерантности будущих учителей к детям с ограниченными возможностями здоровья : монография / А. В. Демчук. – Ульяновск : Зебра, 2016. – 141 с.
5. Ірхіна Ю. В. Формування професійної толерантності майбутніх викладачів вищої школи / Ю. В. Ірхіна. – 220 с.
6. Клепцова Е. Ю. Психология и педагогика толерантности : учеб. пособие для вузов / Е. Ю. Клепцова. – М. : Академический проект, 2004. – 176 с.
7. Никитина Н. И. Коммуникативная толерантность в системе профессионально значимых качеств социального педагога / Н. И. Никитина, С. Н. Толстикова // Ученые записки Московского гуманитарного педагогического института. Выпуск 1. – М. : Москов. гуманитар. пед. институт, 2002. – С. 140–145.
8. Тодорцева Ю. В. Педагогіка толерантності : [методичні рекомендації] / Юлія Володимирівна Тодорцева. – Одеса : СВД Черкасов М.П., 2004 р. – 90 с.
9. Шаньшєрова Т. В. Толерантныє отношєния в организации в кризисный период: особенности управления в условиях пересмотра отношений с сотрудниками / Т. В. Шаньшєрова // Известия Российского // государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – Вып. № 115. – СПб. : Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2009. – С. 319–326.
10. Шаяук О. Я. Особливості психологічної структури професійної толерантності майбутніх економістів [Текст] / О. Я. Шаяук // Психологія і суспільство. – 2011. – № 3. – С. 28–65.
11. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2-х т / Х. Хекхаузен ; пер. нем. Д. А. Леонтьева, Е. Ю. Питяевой, Т. А. Гудковой [и др.] ; ред. Б. М. Величковский. – М., 1986. – Т. 1. – 408 с. – Т. 2. – 392 с.

## References

1. Asmolov, A. G. Tolerantnost : ot utopii k realnosti [Tolerance: from utopia to reality]. – М. : Smysl, 2000. 198 p. [in Russian]
2. Bardier, G. L. Sotsialnaya psikhologiya tolerantnosti [Social psychology of tolerance]. SPb., 2005. 118 p. [in Russian]
3. Gryva, O. A. Sotsialno-pedagogichni osnovy formuvannya tolerantnosti u ditei i molodi v umovakh polikulturnogo seredovyscha [Social and educational prerequisites of youth tolerance development in multicultural environment]. К.: Parapan, 2005. 227 p. [in Ukrainian]
4. Demchuk, A. V. Formirovanie professionalnoi tolerantnosti buduschikh uchitelei k detyam s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorovya: monografiya [Development of future teachers' professional tolerance of children with special needs, monograph]. Ulyanovsk : Zebra, 2016. 141 p. [in Russian]
5. Irkhina, Yu. V. Formuvannya profesiinoyi tolerantnosti maibutnikh vykladachiv vyschoyi shkoly [Development of professional tolerance in future teaching staff of institutions of higher education] 220 p. [in Ukrainian]
6. Kleptsova, E. Yu. Psikhologiya i pedagogika tolerantnosti [Psychology and pedagogy of tolerance] М. : Akademicheskii proekt, 2004. 176 p. [in Russian]
7. Nikitina, N. I. Kommunikativnaya tolerantnost v sisteme professionalno znachimykh kachestv sotsialnogo pedagoga [Communication tolerance in the system of professionally important attributes of social educators] Uchenye zapiski Moskovskogo gumanitarnogo pedagogicheskogo instituta [Scientific notes of the Moscow Humanitarian Pedagogical Institute]. Issue 1. М.: Moscow Humanitarian Pedagogical Institute, 2002. PP. 140-145. [in Russian]
8. Todortseva, Yu. V. Pedagogika tolerantnosti [Pedagogy of tolerance] Odesa: SVD Cherkasov M.P., 2004 r. 90 p. [in Ukrainian]
9. Shansherova, T. V. Tolerantnye otnosheniya v organizatsii v krizisnyi period: osobennosti upravleniya v usloviyakh peresmotra otnoshenii s sotrudnikami [Tolerant relations in organization in crisis period; management under revision of relationship with staff]. The Herald of A.Gertsen Russian State Pedagogical University. Issue 115. SPb.: A.Gertsen Russian State Pedagogical University, 2009. PP. 319-326. [in Russian]
10. Shayuk, O. Ya. Osoblyvosti psikhologichnoyi struktury profesiinoyi tolerantnosti maibutnikh ekonomistiv [Features of psychological structure of future economists' professional tolerance]. Psikhologiya i suspilstvo [Psychology and society]. 2011. № 3. PP. 28-65. [in Ukrainian]
11. Khekkhauzen, Kh. Motivatsiya i deyatelnost [Motivation and activities]. М., 1986. V. 1. 408 p. V. 2. 392 p. [in Russian]

**Карамушка Л.М., Брюховецька О.В., Ікін В.М. Особливості спрямованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. У статті представлена концептуальна модель професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів і охарактеризовані її компоненти.**

Виявлено три типи спрямованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: інтертолерантність (зовнішній тип) – спрямованість переважно на навколишнє середовище і суб'єкти навчально-виховного процесу; аутотолерантність (внутрішній тип) – спрямованість переважно на особистість керівника, позитивне прийняття власної особистості, ставлення до себе як самоцінності; збалансований тип толерантності – характеризується активною



позицією в професійній діяльності і апріорно позитивним ставленням як до співробітників і навколишньої дійсності, так і до себе як керівника і особистості.

Визначено недостатній рівень сформованості професійної толерантності досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Проаналізовано баланс спрямованості професійної толерантності досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Встановлено взаємозв'язок типів спрямованості з рівнями сформованості професійної толерантності досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

**Ключові слова:** професійна толерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу, сформованість професійної толерантності керівника загальноосвітнього навчального закладу, типи спрямованості професійної толерантності керівника загальноосвітнього навчального закладу.

#### 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

**Брюховецька Олександра Вікторівна**, кандидат психологічних наук, доцент, докторант кафедри загальної та практичної психології, Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

**Brukhovetska, Olexandra Victorivna**, PhD, associate professor, doctoral student, department of general and applied psychology, University of educational management, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ciparis011@mail.ru.

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

**Ivkin, Volodymyr Mykolayovych**, PhD, associate professor, researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: v-ivkin@mail.ru

Отримано 31 травня 2017 р.

Рецензовано 5 червня 2017 р.

Прийнято 8 червня 2017 р.

УДК 159.9:005.32:172

Карковська Р.І.

### ЕТИЧНА ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА У ВІТЧИЗНЯНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

**Карковська Р.І. Етична організаційна поведінка у вітчизняних психологічних дослідженнях.** Статтю присвячено аналізу вітчизняних психологічних досліджень проблем етичності в організації. Проаналізовано змістовні та методологічні аспекти вивчення в Україні етичної організаційної поведінки. Встановлено, що в дослідженнях етичності в організації опитуваними переважно є працівники наукових і освітніх організацій, правоохоронних органів та підприємств. Форми неетичної поведінки, які стали об'єктом пізнання психологів, – корупція, наукове шахрайство, мобінг. Констатовано деякі зовнішні чинники етичної організаційної поведінки: низька оплата праці,

незайнятість на робочому місці, відсутність дієвих санкцій тощо. В якості емпіричних методів вивчення етичної організаційної поведінки застосовують опитування і аналіз документації. Найпоширеніший психологічний підхід до підвищення етичності в організаціях – розвиваючий вплив на моральну свідомість працівників з допомогою соціально-психологічної тренінгу, психологічного консультування та просвітницької роботи.

**Ключові слова:** етична організаційна поведінка, моральна свідомість, етичний кодекс, корупція, плагіат, шахрайство, мобінг.

**Карковская Р.И. Этическое организационное поведение в отечественных психологических исследованиях.** Стаття посвящена анализу отечественных психологических исследований проблем этичности в организации. Проанализированы содержательные и методологические аспекты изучения в Украине этического организационного поведения. Установлено, что в исследованиях этичности в организации опрашиваемыми преимущественно являются работники научных и образовательных организаций, правоохранительных органов и предприниматели. Формы неэтичного поведения, ставшие объектом познания психологов, – коррупция, научное мошенничество, моббинг. Констатированы некоторые внешние факторы этического организационного поведения: низкая оплата труда, незанятость на рабочем месте, отсутствие действенных санкций. В качестве эмпирических методов изучения этического организационного поведения применяют опрос и анализ документации. Наиболее распространенный психологический подход к повышению этичности в организациях – развивающее воздействие на нравственное сознание сотрудников с помощью социально-психологического тренинга, психологического консультирования и просветительской работы.

**Ключевые слова:** этическое организационное поведение, нравственное сознание, этический кодекс, плагиат, коррупция, мошенничество, моббинг.

**Постановка проблеми.** За Індексом економічної свободи – 2017 (більшість даних охоплюють другу половину 2015 року та першу половину 2016 року) Україна займає в рейтингу 166 місце із 180. Наша держава входить в найнижчу категорію – пригнічених (несвобідних), і з 1995 року жодного разу не піднімалась вище передостанньої категорії – переважно несвобідних. Зокрема, за показниками верховенства закону Україна набрала такі бали (із 100 можливих за кожним пунктом): чесність уряду – 29,2, ефективність судочинства – 22,6, права власності – 41,4 [46]. За Індексом сприйняття корупції – 2016 Україна посіла 131 позицію із 176, набравши 29 балів із 100 (чим вищий бал тим нижчий рівень корупції в державі). Ситуація в Україні означається як корупційне дно [49]. За результатами всеукраїнського опитування, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та соціологічною службою Центру Разумкова (14–22 листопада 2015 року) 11,5% респондентів вказали, що за останні 12 місяців їм особисто чи членам їхньої сім'ї доводилось давати хабар за отримання адміністративних послуг; 18,1% опитаних відмовились відповідати на це питання [26]. За Глобальним індексом гендерного розриву 2016 Україна знаходиться на 69 позиції із 144. За окремими індикаторами, на основі яких розраховується індекс, маємо такі місця в рейтингу: рівень освіти – 26 місце, економічна участь та можливість – 40, здоров'я і тривалість життя – 40 місце, політичні повноваження – 107 [55]. Компанія ЕУ провела опитування 4100 представників великих компаній з 41 країни (ЕМЕІА), присвячене ризикам шахрайства у 2017 році. За показником оцінки опитуваними рівня хабарництва у своїй державі Україна показала найгірший результат. 88% опитуваних з України вважають, що в нашій державі хабарництво існує на дуже високому рівні. 37% опитуваних повідомили, що готові запропонувати грошову винагороду заради задоволення бізнесових інтересів (укладення угоди тощо). Лише 12% опитаних відзначили, що в їхніх організаціях нормативна регуляція сприяє підвищенню етичності [34]. Дослідження доброчесності в освіті України, проведеного Організацією економічного співробітництва і розвитку (OECD), доводить існування у галузі серйозних проблем, які стосуються недотримання професійної етики працівниками. Йдеться про корумпованість, академічну недоброчесність, дієвість неформальних домовленостей, неналежне визнання навчальних досягнень [38]. Наведені цифри демонструють, що неетична поведінка в різних галузях є проблемою загальносоціального рівня в Україні. Неетична поведінка набула масово поширення, що сприяє її відтворенню та переводить в ранг неформальної соціальної

норми. Організації і державного, і приватного секторів стоять перед необхідністю застосування дієвого інструментарію підвищення етичних стандартів. Організаційні середовища є полем соціалізації дорослих, а відтак, мають ресоціалізаційний потенціал. Наявність правової норми не гарантує її виконання, тому розв'язання проблем неетичної організаційної поведінки вимагає застосування, поряд з правовими та економічними, і соціально-психологічних засобів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення етичної організаційної поведінки як напрям психологічних досліджень активно розвивається в Європі та США з 80-х років минулого століття. Очевидно, ця тематика належить до сфери вивчення психологічних основ моральної поведінки. Виявлені соціально-психологічні механізми формування та виявів моральної поведінки переважно є прикладними, тому придатні для аналізу організаційної поведінки. Лінда К. Тревіно із співавторами виділили такі аспекти етичної організаційної поведінки в якості предмета психологічних досліджень: неетична поведінка (брехня, обман, злочинство); етична поведінка як дії, які відповідають мінімальним моральним стандартам (чесність, законність); етична поведінка як дії, які перевищують моральний мінімум (благочинні пожертви, повідомлення про факти корупції чи незаконної діяльності); етичні рішення; умови, за яких неетична поведінка в організації стає нормою. В огляді досліджень етичної організаційної поведінки, опублікованому понад десять років тому, вчені представили широке коло проблем, зокрема, наголосили на неоднозначності зв'язку моральної свідомості та моральної поведінки особистості. Моральні судження та наміри далеко не завжди втілюються у фактичній поведінці. Водночас моральна поведінка може реалізовуватися автоматично, без свідомих моральних переживань чи роздумів. Наведено результати досліджень, в яких йдеться про вплив особистісних якостей на етичну поведінку в організації (сили Я, локусу контролю) та дію організаційного контексту (конфлікти, система винагород та покарань, поведінка ровесників, лідери, лінгвістичні практики тощо) [56]. Тінг Жанг, Франческа Джіно та Макс Х. Базерман виділили дві групи підходів до вивчення етичної поведінки: ціннісно-орієнтовані та структурно-орієнтовані. Ціннісно-орієнтовані дослідження спрямовані на вивчення індивідуальних схильностей бути моральним. Ідея практичного застосування результатів цих досліджень полягає в можливості апелювати (нагадувати) до моральних цінностей та ідентичності людей для підвищення етичності їхньої поведінки. Структурно орієнтовані дослідження спрямовані на вивчення зовнішніх факторів зниження неетичної поведінки та мають на меті модифікацію стимулів середовища для зменшення кількості неетичних дій. Автори обґрунтували доцільність застосовувати комплексно два підходи для корекції неетичної поведінки та вважають доцільним зміщення акценту на поведінкові дослідження з питань етики. Т. Жанг з колегами запропонували низку способів зниження неетичної поведінки в організації. Наприклад, внутрішньоорганізаційне інформування про дотримання працівниками етичних норм поведінки, нагадування про публічні зобов'язання, вживання понять, пов'язаних з мораллю (діти, час тощо), дієве санкціонування, аудит суперечностей у заходах впровадження політики компанії щодо підвищення етичності [58]. Різноманіття сучасних психологічних досліджень етичної організаційної поведінки ілюструють розробленість та актуальність цієї тематики на Заході. Прикладом можуть слугувати результати вивчення деяких факторів етичності працівників в організації. Зокрема, виявлено нелінійний зв'язок між рівнем неетичної проорганізаційної поведінки працівників та етичним лідерством у компанії: зростання етичності лідерства від низького до помірного сприяє поширенню неетичної проорганізаційної поведінки працівників, а зростання етичності лідерства в організації від середнього до високого рівня знижує неетичність працівників (Міао Цин та ін.) [54]. Встановлено стійкий ефект підвищення етичності організаційної поведінки внаслідок тренінгу розвитку етичності (Даніель І. Уоррен, Джозеф П. Гаспар та Вільям С. Лауфер) [57]. Марк С. Боліно та Ентоні Клодц виділили п'ять причин неетичної поведінки працівників, які попередньо демонстрували конструктивну дискреційну поведінку в організації (зниження ресурсів, дозволеність, несправедливість і гнів, тиск оточення, управління враженням) [48]. Досліджено, що надмірна емоційна включеність в роботу сприяє неетичній проорганізаційній поведінці працівника (Деджун Тоні Конг) [51]; трактування себе як професіонала та доступ до грошей підвищують

ймовірність корупції (Мар'ям Кучакі та інші) [52; 53]; знижена здатність до самоконтролю (як особистісна характеристика і як ситуативний результат виснаження) зменшує стійкість особи перед спокусою обманути (Франческа Джіно та інші) [50].

**Мета дослідження** – на основі аналізу психологічних досліджень виділити напрямки вивчення етичної організаційної поведінки в Україні, описати міру розробленості зазначеної тематики вітчизняними психологами та виділити перспективи подальших досліджень.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Увагу вітчизняних психологів в першу чергу привертають етичні аспекти діяльності працівників державних правоохоронних органів, науки і освіти та підприємств. В окремих дослідження йдеться про порушення етичних норм як загальнодержавне явище. Наприклад, Олена Луценко виділила зменшення моральних та етичних обмежень як адаптивний механізм в перехідний період і пов'язала його «з недосконалим правовим захистом та слабкими соціальними гарантіями під час перехідних процесів у державі» [36, 15]. Опитуваним, які вирізнялися найвищими показниками адаптивності, була властива знижена моральна нормативність. Серед корисних для адаптації якостей люди виділили аморальність і асоціальність поведінки (хитрість, спритність, підлість, нечесність) [36]. За Нігорою Хазратовою, в основі етичних проблем у державному управлінні – легітимація в масовій свідомості керівника, який підтримує кулуарні домовленості, через пріоритетність вирішення ситуативних питань порівняно зі стратегічними. Це призводить до корупції та приховування неефективності управлінської діяльності шляхом імітації звітів та досягнень [44]. Впливати на масову свідомість через ЗМІ для подолання корупції вважає за доцільне Сергій Гаркавець. Корупцію він потрактував як інструментальну цінність особистості. Факторами її поширення названо негативне ставлення громадян до правоохоронців (через це не повідомляють про факти корупції) і низьку оплату праці посадових осіб (як виправдання хабарництва) [20].

Один із напрямків вітчизняних досліджень етичної організаційної поведінки – вивчення корупції у правоохоронних органах. Шляхом теоретичного дослідження Назарій Баранюк виділив групу «негативних духовних цінностей» в організаційній культурі системи правоохоронних органів: нерівність чоловіків та жінок, привілейованість управлінців, пріоритетність успіху справи над дотриманням правових норм [5]. Запропоновано типологію «форм корупційного делікту правоохоронців: корупційні злочини; корупційні діяння; порушення спеціальних обмежень; невиконання обов'язків у боротьбі з корупцією; порушення вимог фінансового контролю; порушення службової етики» [24, 6]. Хоча вітчизняні науковці відзначають наявність зовнішніх причин корупції в правоохоронних органах, їхня увага зосереджена на особистісних детермінантах неетичної поведінки. Наприклад, комплекс неповноцінності та компенсаторні механізми роблять особу чутливою до провокуючих корупції і формують «корупціогенну особистість» [22]. За результатами опитування працівників ОВС виділено фактори зниження антикорупційної стійкості: незадоволеність рівнем матеріального забезпечення та почуття нереалізованості у сфері професійної діяльності [23]. Виділено три аспекти (перцептивний, мотиваційний, легітимаційний) внутрішньоособистісної психологічної регуляції нормативно-правової поведінки особистості в системі держслужби [17]. Михайло Данчук виявив психологічні особливості правоохоронців, які вчинили корупційні дії (шляхом зіставлення психологічних якостей 118 співробітників СБ України – суб'єктів корупційного делікту, та 60 правоохоронців того ж підрозділу СБ України, які сформували контрольну групу). За його результатами, схильність до корупційного делікту властива правоохоронцям з акцентовано вираженими гіпертимними, демонстративними, ригідними та дистимними рисами. Схильність до корупції за конкретним типом у правоохоронців детермінована домінантністю, сміливістю, суворістю, довірливістю та практичністю [24]. Юлія Падафет, спираючись на результати опитування керівників органів державної виконавчої влади (84 державних службовців Харківської області), дійшла висновку, що фактор особистості керівника в дотриманні етичних вимог при виконання службових обов'язків первинний щодо законодавчо-нормативних заходів [39]. У рамках юридичного аналізу проблеми дотримання етики держслужбовцями наголошено на надмірній загальності нормативних положень, а також

відсутності механізмів притягнення працівників до відповідальності за аморальні дії (Анна Товмач) [43].

Акцент на особистісних детермінантах етичної поведінки спостерігається і у вітчизняних дослідження менеджерів, зокрема, підприємців (Світлана Баранова [4], Ірина Блохіна [6], Олена Винославська [7], Марія Кононець [30]). В основі цього підходу ідея самостійного волевиявлення як найдієвішого фактора етичності дій особи. Для конструктивного розв'язання підприємцями етичних проблем, з якими їм доводиться стикатися (питання найму та звільнення, невиконання працівникам своїх обов'язків, обман з боку працівників тощо), рекомендується розвивати їхню моральну свідомість та навички етичної поведінки. В якості інструмента для такого розвитку дослідники пропонують соціально-психологічний тренінг. Наголошується на доцільності застосування тренінгів для розвитку моральної свідомості, корекції етичних установок і в роботі з підприємцями, управлінцями, і в рамках професійного навчання майбутніх менеджерів [4; 6; 11; 14; 15; 30; 31; 32].

Результати опитувань, отримані науковцями-психологами, підтверджують існування етичних проблем у сфері освіти. До них належать розбіжність між формальними і неформальними – реально діючими, нормами в колективі; паразитування на результатах роботи інших; зловживання щодо молодих викладачів, вимушене виконання завдань, в яких викладач не вбачає доцільності [13]; несправедливе оцінювання студентів [13; 31]; наукове шахрайство (плагіат) [33]. Шляхи розв'язання етичних проблем у діяльності науково-педагогічних працівників О. Винославська вбачає у наданні психологічної допомоги викладачам (через діяльність психологічної служби вищого навчального закладу), у просвітницькій роботі з аспірантами [13] та розвитку моральної свідомості аспірантів через поширення підприємницького типу організаційної культури в університеті [16]. Названо причини плагіату (невміння писати наукові роботи, відсутність мотивації до самостійного написання наукової роботи/статті, відсутність відповідальності за плагіат, відсутність розуміння поняття плагіат, непорядність) [33], які окреслюють стратегічні завдання для підвищення рівня етичності в науковій галузі. Але встановлення санкцій за плагіат, підвищення компетентності і мотивованості наукових працівників вимагають конкретного інструментарію та механізмів впровадження, дієвість яких була б підтверджена результатами емпіричних досліджень.

У дослідженнях організаційної культури загальноосвітніх організацій (Олена Винославська, Людмила Карамушка) одним із діагностичних показників рівня організаційної культури є «мотивація і мораль» [10; 28; 29]. Це шкала методики «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова [35], яка включає суб'єктивну оцінку працівником задоволеності оплатою праці, горизонтальних та вертикальних взаємин, заохочення ініціативи та ставлення до організації. Отже, йдеться не про етичність працівників, а про ознаки організаційної культури, які можуть вплинути на етичну поведінку в організації. Наприклад, незадоволення різними аспектами взаємодії в колективі та демотивованість низькою оплатою чи обмеженням ініціативи знижують лояльність працівників до організації та підвищують ризик неетичної поведінки (корупції, порушення конфіденційності тощо) [27, 369]. Проте, встановлені зв'язки між рівнем організаційної культури та характеристиками освітніх організацій свідчать про загрози для етичної поведінки їхніх працівників. Встановлено, що компонент організаційної культури «мотивація і мораль» обернено корелює з часом існування освітньої організації та кількістю працівників у ній [28]. Це означає, ризики неетичної організаційної поведінки існують в першу чергу у великих загальноосвітніх навчальних закладах із тривалою історією. Також виявлено прямий зв'язок між рівнем посадово-кваліфікаційних характеристик працівників та їхньою суб'єктивною оцінкою рівня організаційної культури, зокрема, за показником «мотивації і моралі» [10]. Такий результат може свідчити про невідповідність умов роботи очікуванням працівників з низьким рівнем посадово-кваліфікаційних характеристик, про ймовірну дискримінацію цих працівників на робочому місці. Водночас, працівники з високими посадово-кваліфікаційними характеристиками могли частіше давати соціально бажані відповіді. Можливо, вони почуваються причетними до організації, тими, хто виконує представницькі функції і повинен якнайкраще відгукуватись про навчальний заклад.

Формою неетичної поведінки в організації є мобінг як повторювана ворожа поведінка щодо іншої особи в колективі, цькування на робочому місці [1, 4]. Олександр Сорока на основі теоретичного аналізу змісту, видів та причин мобінгу подав низку рекомендацій щодо адаптації нового працівника для попередження психологічних утисків на робочому місці. Наприклад, забезпечення зворотного зв'язку від працівників, раціональний розподіл праці без дублювання і перетинів завдань, раціоналізація та відкритість інформаційних потоків [42]. За результатами опитування працівників органів охорони державного кордону (272 особи), 87,5% у різні періоди проходження служби були свідками мобінгу в підрозділі. Причинами мобінгу вони назвали конкуренцію, поведінку жертви, заздрощі, байдикування, конфлікти, некомпетентність командира та його самоусунення від розв'язання проблеми цькування. За результатами теоретичного дослідження запропоновано та апробовано рекомендації керівникам прикордонних підрозділів щодо діагностики і подолання мобінгу серед підлеглих [1, 7–10]. Встановлено зв'язок мобінгу з факторами ризику для професійного здоров'я працівника (педагога) [25].

Ще один напрям досліджень етичності в організації – це аналіз змісту етичних кодексів та виявлення їхнього впливу на етичність працівників. О. Винославська виявила, що в період 2008–2009 років (економічна криза) порівняно з 2000–2001 роками зросла частка організацій, в яких наявний етичний кодекс (на 8,6%). Проте, введення в організаціях етичних кодексів майже не вплинуло на рівень моральної свідомості працівників. Зросла кількість етико-психологічних проблем в організаціях, які стосуються порушення рамок в субординаційній взаємодії, викривленого трактування («підтягування») етичних норм відповідно до потреб організації, неетичної поведінки керівника, хабарництва [8]. На основі опитування 150 менеджерів вищої і середньої ланки (різних напрямків діяльності) зроблено висновок, що «для менеджерів, які виявляють високий або середній рівень етичної поведінки в організації, наявність або відсутність етичного кодексу не є дуже принциповою. У той же час для менеджерів, схильних до виявлення низького рівня етичної поведінки, наявність в організації етичного кодексу виступає запобіжним чинником» [7, 87]. Аналіз етичних кодексів 15 університетів США, Англії, Німеччини та Італії показав, що етична поведінка є одним із «провідних принципів етичних кодексів університетів» (поряд з «відповідальністю перед усіма інтересантами, конкурентоздатністю, служінням суспільству ... повагою до закону, підтримкою міжнародного співробітництва, захистом довкілля») [12, 13]. Описано бажану структуру етичного кодексу та підкреслено необхідність вивчати задоволеність очікувань усіх учасників навчально-виховного процесу, узгодженість цих очікувань між собою (психологічний контракт) та з етичним кодексом, а також обмеження в реалізації етичних норм [9; 12]. З допомогою лінгвістичного аналізу англійських текстів етичних кодексів компаній виділено два типи етичних кодексів: внутрішньо орієнтовані – для співробітників організації, та зовнішньо орієнтовані – для широкого загалу (Юлія Шипіцина). Організації мають на меті встановити норми етичної поведінки у своєму внутрішньому середовищі, а також презентувати і рекламувати себе з метою створення позитивного іміджу етично спрямованої компанії. Етичні кодекси можуть бути засобом маніпуляції для формування лояльного ставлення до компанії (у споживачів, потенційних працівників тощо). Виділено ознаки рекламного дискурсу в тексті етичного кодексу. Наприклад, екскурси в минуле для підкреслення стабільності компанії, підкреслення спільності інтересів працівників та керівництва, вживання гасел, поєднання різноманітних пластів лексики [45; 46].

Серед дослідників є прихильники ідеї впровадження етичних кодексів як превентивного засобу порушення етичних норм в професійній взаємодії [37], і ті, хто поділяє думку, що наявність корпоративних правил в організації не гарантує їхнього втілення. Одна із заповук дієвості цих правил – освітні інтервенції для розвитку моральної свідомості працівників (зокрема, керівників) та створення етичного оточення в організації [40; 41].

Дотичні до проблематики етичної організаційної поведінки дослідження нормативної поведінки, формою якої є етична поведінка [21, 43]. Зокрема, ідея про те, що надмірно жорсткі норм провають особу їх обходити [3], типологія норм (правові норми, норми соціальної

моралі та особистої моралі) та специфіка нормативної регуляції в нестандартних ситуаціях [2], трактування конформізму як механізму продукування соціально-нормативної поведінки особистості, а мотиву безпеки як її базової спонуки [18], дія дітей на дорослих в якості спонуки поводитись етично [19].

**Висновки.** Аналіз вітчизняних психологічних досліджень показав, що найбільший інтерес науковців, які займаються питанням етичності в організації, зосереджений на діяльності підприємців, працівників наукових і освітніх організацій, правоохоронних органів (Державної прикордонної служби, органів внутрішніх справ) та підприємців. До форм неетичної поведінки, які стали об'єктом пізнання психологів, належать корупція, наукове шахрайство (плагіат), мобінг. Один із напрямків досліджень етичності в організаціях – вивчення етичних кодексів, зокрема, їхнього впливу на етичну поведінку працівників.

У деяких дослідженнях названо фактори організаційного середовища, які стимулюють порушення працівниками етичних норм (низька оплата праці, незайнятість на робочому місці, відсутність дієвих санкцій, надто загально сформульовані нормативи). Зосереджуватись на зовнішній детермінації організаційної поведінки більшою мірою схильні дослідники із суміжних з психологією галузей (юриспруденція, менеджмент, лінгвістика, педагогіка) та психологи, які досліджують мобінг.

У вітчизняній психології провідним підходом до вивчення детермінації етичної організаційної поведінки є дослідження її особистісних факторів. Запропоновані психологами заходи для розв'язання етичних проблем в організаціях передбачають розвиток моральної свідомості працівників, а також розвиток компетенцій, необхідних для виявлення і корекції неетичної поведінки в колективі (щодо останнього, йшлося про мобінг). В якості практичних психологічних методів підвищення етичності працівників в організації дослідники найчастіше пропонують застосовувати соціально-психологічний тренінг, рідше – психологічне консультування, просвітницьку роботу та заходи формування організаційного середовища, яке б стимулювало етичну поведінку.

Для емпіричного вивчення етичних проблем в організації вітчизняні психологи застосовують переважно метод опитування. Опитування спрямовані на отримання відомостей про факти неетичної поведінки чи отримання суб'єктивних оцінок опитуваних про рівень етичності в їхніх організаціях. Винятком є дослідження етичних кодексів та дослідження корупції в правоохоронних органах (М. Данчук), де було застосовано аналіз документів.

**Перспективи подальших досліджень.** Аналіз психологічних досліджень, які стосуються етичності працівників в організації, вказує на інтерес науковців до цієї тематики. З огляду на гостру соціальну значущість проблематики доцільно спрямовувати наукову активність на прикладні дослідження та дбати про популяризацію і впровадження їхніх результатів. Доцільно розвивати дослідницьку роботу, спрямовану експериментальне вивчення етичної поведінки та аналізу відомостей про зафіксовані факти неетичної поведінки.

Корисними будуть інтеграція і поглиблення світових напрацювань у вивченні зовнішньої детермінації етичної організаційної поведінки. Відомості про психологічні механізми дії організаційних стимулів на етичну поведінку працівників матимуть переконливий вплив на управлінців та організаційних психологів щодо дієвості впровадження змін у компаніях і вказуватимуть на конкретні інструменти підвищення етичності.

### Список використаних джерел

1. Адамчук О. В. Особливості діяльності керівника прикордонного підрозділу щодо запобігання та подолання мобінгу серед підлеглих : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / О. В. Адамчук ; Держ. прикордон. служба України, Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2015. – 16 с.
2. Балл Г. О. Раціогуманістична орієнтація в аналізі взаємозв'язку добра і зла у соціальній поведінці / Балл Георгій Олександрович // Психологія і особистість. – 2015. – № 2 (8). – Ч. 1. – С. 6–21.
3. Балл Г. Феномен вибору в контексті соціальної поведінки / Георгій Балл // Соціальна психологія. – 2005. – № 1. – С. 3–13.



4. Баранова С. В. Соціально-психологічні механізми формування професійної відповідальності колективних суб'єктів управління : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / С. В. Баранова ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2004. – 19 с.
5. Баранюк Н. І. Про необхідність зміни організаційної культур у системі правоохоронних органів / Н. І. Баранюк // Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку : тези Х Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології ( Київ, 24–25 квітня, 2014 року) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, М. С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – С. 8–9.
6. Блохіна І. О. Психологічні чинники становлення професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Блохіна Ірина Олександрівна ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2012. – 20 с.
7. Винославська О. В. Вплив етичної стратегії організації на етичну поведінку менеджерів / О. В. Винославська // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – № 2. – С. 83–88.
8. Винославська О. В. Динаміка етико-психологічних проблем менеджменту організацій в умовах економічної кризи / О. В. Винославська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези І Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (29 червня – 2 липня 2011 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. Д. С. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – С. 47–48.
9. Винославська О. В. Етичний кодекс університету як система координат для ділової поведінки учасників навчально-виховного процесу / О. В. Винославська // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2011. – № 3. – С. 106–110.
10. Винославська О. В. Зв'язок між рівнем розвитку компонентів і загального показника організаційної культури освітніх організацій та зовнішніми детермінантами макrorівня (організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками персоналу) / О. В. Винославська, Л. М. Карамушка // Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : [монографія] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Пед. думка, 2015. – С. 89–101.
11. Винославська О. В. Перегляд етичних настановлень персоналом як умова організаційного розвитку / О. В. Винославська // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2011. – № 1. – С. 97–102.
12. Винославська О. В. Психологічні особливості імплементації етичного кодексу у вищому навчальному закладі / О. В. Винославська // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : збірник наукових праць. – Вип. 33–34 / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Вид-во “А.С.К.”, 2012. – С. 12–16.
13. Винославська О. В. Психологічні проблеми реалізації викладачами технічних університетів етичних норм професійної діяльності / Олена Винославська // Українознавство. – 2007. – № 1. – С. 158–163.
14. Винославська О. В. Тренінгова програма сприяння розвитку професійної етики в майбутніх менеджерів / О. В. Винославська, М. О. Кононець // Вісник НУТУ “КПІ”. Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць. – 2009. – № 3 (27). – Ч. 1. – С. 79–85.
15. Винославська О. В., Кононець М. О. Морально-екологічні цінності в структурі професійної етики підприємств / О. В. Винославська, М. О. Кононець // Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку : тези Х Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (Київ, 24–25 квітня 2014 року) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, М. С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – С. 99–101.
16. Винославська О. В. Тип організаційної культури як чинник впливу на становлення моральної свідомості майбутніх викладачів / О. В. Винославська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : 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. 29–30.
17. Гавриловська К. П. Психологічні особливості формування правової поведінки особистості в системі державної служби / К. П. Гавриловська // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–25 верес. 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон, О. А. Філь, Т. М. Литвиненко. – Луцьк : Видавництво, 2010. – С. 30–31.
18. Гарькавець С. О. Соціально-нормативна поведінка особистості та її мотивація [Електронний ресурс] / С. О. Гарькавець // Теоретичні і прикладні проблеми психології : збірник наукових праць. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2009. – № 1 (21). – Режим доступу : [http://www.nbuu.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/Tippp/2009\\_1/garkavetc.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tippp/2009_1/garkavetc.pdf).
19. Гарькавець С. О. Детермінація соціально-нормативної поведінки особистості у контексті проблеми «людина-середовище» / Гарькавець Сергій Олексійович // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць. – Т. 7. Екологічна психологія. – Вип. 20. – Ч. 1 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; [редкол. : Максименко С. Д., Чепелева Н. В., Балл Г. О. та ін.] ; за ред. С. Д. Максименка. – К. : [б. в.], 2009. – С. 87–91.



20. Гарькавець С. О. Корупція та її ціннісне значення для особистості в умовах суспільних перетворень / С.О. Гарькавець // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2012. – № 1 (27). – С. 59–66.
21. Гарькавець С. О. Розгляд соціально-нормативної поведінки особистості в контексті проблеми установки / С.О. Гарькавець // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Серія : Психологія. – 2011. – № 981. – Вип. 47. – С. 43–47.
22. Гуменюк Л. Й. Психологічні регулятори поведінки корупціогенної особистості в системі органів внутрішніх справ України / Л. Гуменюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2009. – № 2. – С. 131–143.
23. Гуменюк Л. Й. Психолого-правові механізми формування антикорупційної компетентності працівників органів внутрішніх справ / Л. Й. Гуменюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна : збірник наукових праць / головний редактор В. В. Середа. – Львів : ЛьвДУВС, 2015. – Вип. 2. – С. 137–147.
24. Данчук М. Д. Психологічні особливості виникнення і подолання корупційного делікту правоохоронців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / М. Д. Данчук ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2007. – 20 с.
25. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я як умова успішної соціалізації працівника в ситуації мобінгу / Т. М. Дзюба // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 1 (8). – С. 7–13.
26. Дослідження, проведене Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та соціологічною службою Центру Разумкова (14–22 листопада 2015 року) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : [http://old.razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll\\_id=1089](http://old.razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=1089).
27. Жуковська В. М. Попередження соціально-поведінкових ризиків персоналу на підприємстві торгівлі / В.М. Жуковська // Проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 366–372.
28. Карамушка Л. М. Організаційна культура освітніх організацій: зв'язок між рівнем розвитку та “зовнішніми” характеристиками організації / Л. М. Карамушка // 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. I : 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. 3–12.
29. Карамушка Л. М. Організаційна культура освітніх організацій: сутність, структура, функції, типи / Л.М. Карамушка, А. М. Шевченко, К. В. Терещенко // Актуальні проблеми психології. – 2015. – Т. 1. – Вип. 42. – С. 3–13.
30. Кононець М. О. Аналіз основних етико-психологічних проблем професійної діяльності підприємців / М.О. Кононець // Вісник НТУУ “КПІ” : Філософія. Психологія. Педагогіка”. – 2010. – № 2 (29). – С. 95–100.
31. Кононець М. О. Програма розвитку етичної складової професійної культури майбутніх підприємців / М.О. Кононець // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу : тези ІХ Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (30–31 травня 2013 року, м. Київ) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. Д. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 134–135.
32. Кононець М. О. Психологічні умови реалізації професійної етики підприємцями [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 / М. О. Кононець ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2012. – 20 с.
33. Коцюк Ю. А. Когнітивний дисонанс як інструмент зниження рівня плагіату / Ю. А. Коцюк // Наукові записки. – Серія «Психологія і педагогіка». Тематичний випуск «Актуальні проблеми когнітивної психології». – Острогор : Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2013. – Вип. 24. – С. 56–61.
34. Кредісов О. Результати опитування бізнесу в Україні [Електронний ресурс] / Олексій Кредісов – Режим доступу до ресурсу : <http://www.ey.com/ua/uk/newsroom/news-releases/news-ey-senior-managers-failing-to-set-right-tone-on-business-ethics-finds-ey-fraud-survey>.
35. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами : Преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – М. : Перспектива, 1997. – 288 с.
36. Луценко О. Л. Стратегії та механізми психологічної адаптації особистості до умов перехідного періоду в суспільстві [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / О. Л. Луценко ; Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2006. – 20 с.
37. Модестова Т. В. Етика професійного спілкування у сучасному контексті [Електронний ресурс] / Т. В. Модестова // Психологічні науки: проблеми і здобутки. – 2014. – Вип. 6. – С. 105–118. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz\\_2014\\_6\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz_2014_6_10).
38. Огляди ОЕСР на тему доброчесності в освіті: Україна 2017 / Переклад з англ. [Електронний ресурс] // Інститут розвитку освіти, Таксон, 2017. – 184 с. – Режим доступу : [http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202017/11/oecdrev-ua-kp293-out2-\(1\).pdf](http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202017/11/oecdrev-ua-kp293-out2-(1).pdf).
39. Падафет Ю. Г. Етична складова профілю особистості керівника державної служби / Ю. Г. Падафет [Електронний ресурс] // Теорія та практика державного управління. – 2011. – Вип. 4. – С. 380–387. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu\\_2011\\_4\\_55](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2011_4_55).

40. Пазюра Н. Теорія і практика внутрішньофірмової підготовки виробничого персоналу в Японії та Південній Кореї : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Наталія Валентинівна Пазюра, НАПН України ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – К. : [б.в.], 2014. – 43 с.
41. Пазюра Н. Професійна етика у внутрішньофірмовій підготовці персоналу компаній / Н. Пазюра // Естетика і етика педагогічної дії. – 2015. – Вип. 12. – С. 58–66.
42. Сорока О. В. Сутність, наслідки та профілактика мобінгу в трудових колективах [Електронний ресурс] / О. В. Сорока // Modern directions of theoretical and applied researches 2013. – Режим доступу : <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>.
43. Товмач А. С. Питання етики державних службовців [Електронний ресурс] / А. С. Товмач // Форум права. – 2015. – № 2. – С. 159–162. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP\\_index.htm\\_2015\\_2\\_28.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2015_2_28.pdf).
44. Хазратова Н. В. Психологічні проблеми державного управління в ситуації невизначеності / Н. В. Хазратова // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–25 верес. 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон, О. А. Філь, Т. М. Литвиненко. – Луцьк : Вид-во, 2010. – С. 52–54.
45. Шипіцина Ю. В. Англомовні тексти з корпоративної етики: лінгвопрагматичний та семантико-когнітивний аспекти [Текст] : автореф. ... дис. ... канд. філолог. наук : 10.02.04 / Ю. В. Шипіцина ; Київський національний лінгвістичний університет (Київ). – К. : КНЛУ, 2007. – 20 с.
46. Шипіцина Ю. В. Маніпулятивні риси мовленнєвого впливу в текстах етичних кодексів / Ю. В. Шипіцина // Проблеми сучасної психології : зб. наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 6. – Ч. 2. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2009. – С. 384–392.
47. Index of Economic Freedom 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.heritage.org/index/country/ukraine#rule-of-law](http://www.heritage.org/index/country/ukraine#rule-of-law).
48. Bolino, M. C. The paradox of the unethical organizational citizen: the link between organizational citizenship behavior and unethical behavior at work / M. C. Bolino, A. C. Klotz // Current Opinion in Psychology. – 2015. – Т. 6. – Р. 45–49.
49. Corruption Perceptions Index 2016 – Transparency International [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.transparency.org/country/UKR#>.
50. Gino, F. Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior / F. Gino, M. E. Schweitzer, N. L. Mead, D. Ariely // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2011. – Т. 115. – № 2. – Р. 191–203.
51. Kong, D. T. The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness / D. T. Kong // Personality and Individual Differences. – 2016. – Т. 93. – Р. 86–91.
52. Kouchaki, M. Professionalism and Moral Behavior / M. Kouchaki // Business & Society. – 2015. – Т. 54. – № 3. – Р. 376–385.
53. Kouchaki, M. Seeing green: Mere exposure to money triggers a business decision frame and unethical outcomes / M. Kouchaki, K. Smith-Crowe, A. P. Brief, C. Sousa // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2013. – Т. 121. – № 1. – Р. 53–61.
54. Miao, Q. The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? / Q. Miao, A. Newman, J. Yu, L. Xu // Journal of Business Ethics. – 2013. – Т. 116. – № 3. – Р. 641–653.
55. The Global Gender Gap Report 2016 [Електронний ресурс] / [K. Schwab, R. Samans, S. Zahidi] // World Economic Forum. – 2016. – Режим доступу : [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf).
56. Trevino, L. K. Behavioral ethics in organizations: A review / L. K. Weaver, G. R. Trevino, S. J. Reynolds // Journal of Management. – 2006. – Т. 32. – № 6. – Р. 951–990.
57. Warren, D. E. Is Formal Ethics Training Merely Cosmetic? A Study of Ethics Training and Ethical Organizational Culture / D. E. Warren, J. P. Gaspar, W. S. Laufer // Business Ethics Quarterly. – 2014. – Т. 24. – № 1. – Р. 85–117.
58. Zhang, T. Morality rebooted: Exploring simple fixes to our moral bugs / T. Zhang, F. Gino, M. H. Bazerman // Research in Organizational Behavior: an Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews. – Vol. 34 / Brief, A. P., Staw, B. M. – New York : Elsevier, 2014. – Р. 63–79.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Adamchuk O. V. Osoblyvosti diyal'nosti kerivnyka prykordonnoho pidrozdilu shchodo zapobihannya ta podolannya mobinhu sered pidlehykh : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.09 / O. V. Adamchuk ; Derzh. prykordon. sluzhba Ukrayiny, Nats. akad. Derzh. prykordon. sluzhby Ukrayiny im. B. Khmel'nyts'koho. – Khmel'nyts'kyi, 2015. – 16 s.
2. Ball H. O. Ratsiohumanistychna oriyentatsiya v analizi vzayemozv'yazku dobra i zla u sotsial'niy povedintsi / Ball Heorhiy Oleksiyovych // Psykholohiya i osobystist'. – 2015. – № 2 (8). – Ch. 1. – S. 6–21.
3. Ball H. Fenomen vyboru v konteksti sotsial'noyi povedinky / Heorhiy Ball // Sotsial'na psykholohiya. – 2005. – № 1. – S. 3–13.
4. Baranova S. V. Sotsial'no-psykholohichni mekhanizmy formuvannya profesynoyi vidpovidal'nosti kolektyvnykh sub'yektiv upravlinnya : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : spets. 19.00.05 / S. V. Baranova ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalja. – Luhans'k, 2004. – 19 s.

5. Baranyuk N. I. Pro neobkhidnist' zminy orhanizatsiyanoi kul'tur u systemi pravookhoronnykh orhaniv / N. I. Baranyuk // Orhanizatsiyna ta ekonomichna psykholohiya v Ukrayini: suchasni problemy ta perspektyvy rozvytku : tezy X Yuvileynoyi mizhnarodnoyi naukovy-praktychnoyi konferentsiyi z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi ( Kyiv, 24–25 kvitnya, 2014 roku) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, M. S. Korol'chuka. – K. : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2014. – С. 8–9.
6. Blokhina I. O. Psykholohichni chynnyky stanovlennya profesiyno-etychnykh nastanovlen' maybutnikh fakhivtsiv z upravlinnya navchal'nymy zakladamy [Tekst] : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Blokhina Iryna Oleksandrivna ; Nats. akad. ped. nauk Ukrayiny, In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka. – K., 2012. – 20 s.
7. Vynoslavs'ka O. V. Vplyv etychnoyi stratehiyi orhanizatsiyi na etychnu povedinku menedzheriv / O. V. Vynoslavs'ka // Visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu Ukrayiny “Kyivskyy politekhnichnyy instytut”. Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika. – 2010. – № 2. – S. 83–88.
8. Vynoslavs'ka O. V. Dynamika etyko-psykholohichnykh problem menedzhmentu orhanizatsiy v umovakh ekonomichnoyi kryzy / O. V. Vynoslavs'ka // Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi v Ukrayini : tezy I Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (29 chervnya – 2 lypnya 2011 roku, m. Kam"yanets'-Podil's'kyy) / za nauk. red. D. S. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. ; Kam"yanets'-Podil's'kyy : Aksioma, 2011. – S. 47–48.
9. Vynoslavs'ka O. V. Etychnyy kodeks universytetu yak systema koordynat dlya dilovoyi povedinky uchasykyv navchal'no-vykhovnoho protsevu / O. V. Vynoslavs'ka // Visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu Ukrayiny “Kyivskyy politekhnichnyy instytut”. Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika. – 2011. – № 3. – S. 106–110.
10. Vynoslavs'ka O. V. Zv"yazok mizh rivnem rozvytku komponentiv i zahal'noho pokaznyka orhanizatsiyanoi kul'tury osvity orhanizatsiy ta zovnishnimy determinantamy makrorivnya (orhanizatsiyanoi-profesiynymy ta sotsial'no-demohrafichnymy kharakterystykamy personalu) / O. V. Vynoslavs'ka, L. M. Karamushka // Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury : [monohrafiya] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Ped. dumka, 2015. – S. 89–101.
11. Vynoslavs'ka O. V. Pereklyad etychnykh nastanovlen' personalom yak umova orhanizatsiyanoi rozvytku / O. V. Vynoslavs'ka // Visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu Ukrayiny “Kyivskyy politekhnichnyy instytut”. Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika. – 2011. – № 1. – S. 97–102.
12. Vynoslavs'ka O. V. Psykholohichni osoblyvosti implementuvannya etychnoho kodeksu u vishchomu navchal'nomu zakladi / O. V. Vynoslavs'ka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – Tom 1 : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zbirnyk naukovykh prats'. – Vyp. 33–34 / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Vyd-vo “A.S.K.”, 2012. – S. 12–16.
13. Vynoslavs'ka O. V. Psykholohichni problemy realizatsiyi vykladachamy tekhnichnykh universytetiv etychnykh norm profesiynoyi diyal'nosti / Olena Vynoslavs'ka // Ukrayinoznavstvo. – 2007. – № 1. – S. 158–163.
14. Vynoslavs'ka O. V. Treninhova prohrama spryannya rozvytku profesiynoyi etyky v maybutnikh menedzheriv / O. V. Vynoslavs'ka, M. O. Kononets' // Visnyk NUTU “KPI”. Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika : zbirnyk naukovykh prats'. – 2009. – №3 (27). – Ch. 1. – S. 79–85.
15. Vynoslavs'ka O. V., Kononets' M. O. Moral'no-ekolohichni tsinnosti v strukturi profesiynoyi etyky pidpryyemtsiv / O. V. Vynoslavs'ka, M. O. Kononets' // Orhanizatsiyna ta ekonomichna psykholohiya v Ukrayini: suchasni problemy ta perspektyvy rozvytku : tezy X Yuvileynoyi mizhnarodnoyi naukovy-praktychnoyi konferentsiyi z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (Kyiv, 24–25 kvitnya 2014 roku) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, M. S. Korol'chuka. – K. : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2014. – С. 99–101.
16. Vynoslavs'ka O. V. Typ orhanizatsiyanoi kul'tury yak chynnyk vplyvu na stanovlennya moral'noyi svidomosti maybutnikh vykladachiv / O. V. Vynoslavs'ka // Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi v Ukrayini : tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (28–30 travnya 2015 roku, m. Kam"yanets'-Podil's'kyy) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Kam"yanets'-Podil's'kyy : Kam"yanets'-Podil's'kyy natsional'nyy universytet imeni Ivana Ohiyenka, 2015. – S. 29–30.
17. Havrylovs'ka K. P. Psykholohichni osoblyvosti formuvannya pravovoyi povedinky osobystosti v systemi derzhavnoyi sluzhby / K. P. Havrylovs'ka // Psykholohichni osnovy upravlinnya ta orhanizatsiyanoi rozvytku v systemi derzhavnoyi sluzhby : tezy VII Mizhnar. nauk-prakt. konf. z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (23–25 veres. 2010 r., m. Luts'k) / za nauk. red. L. M. Karamushky, L. Ya. Malimon, O. A. Fil', T. M. Lytvynenko. – Luts'k : Vydavnytstvo, 2010. – S. 30–31.
18. Har'kavets' S. O. Sotsial'no-normatyvna povedinka osobystosti ta yiyi motyvatsiya [Elektronnyy resurs] / S. O. Har'kavets' // Teoretychni i prykladni problemy psykholohiyi : zbirnyk naukovykh prats'. – Luhans'k : Vyd-vo SNU im. V. Dalya. – 2009. – № 1 (21). – Rezhym dostupu : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/Tippp/2009\\_1/garkavetc.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tippp/2009_1/garkavetc.pdf).
19. Har'kavets' S. O. Determinatsiya sotsial'no-normatyvnoyi povedinky osobystosti u konteksti problemy «lyudynaseredovyshe» / Har'kavets' Serhiy Oleksiyovych // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats'. – T. 7. Ekolohichna psykholohiya. – Vyp. 20. – Ch. 1 / In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny ; [redkol. : Maksymenko S. D., Chepelyeva N. V., Ball H. O. ta in.] ; za red. S. D. Maksymenka. – K. : [b. v.], 2009. – S. 87–91.
20. Har'kavets' S. O. Koruptsiya ta yiyi tsinnisne znachennya dlya osobystosti v umovakh suspil'nykh peretvoren' / S. O. Har'kavets' // Teoretychni i prykladni problemy psykholohiyi. – 2012. – № 1 (27). – S. 59–66.

21. Har'kavets' S. O. Roz'hlyad sotsial'no-normatyvnoyi povedinky osobystosti v konteksti problemy ustanovky / S. O. Har'kavets' // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni V. N. Karazina. – Seriya : Psykholohiya. – 2011. – № 981. – Vyp. 47. – S. 43–47.
22. Humenyuk L. Y. Psykholohichni rehulyatory povedinky koruptsiohennoyi osobystosti v systemi orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy / L. Humenyuk // Naukovyy visnyk L'vivs'koho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya psykholohichna. – 2009. – № 2. – S. 131–143.
23. Humenyuk L. Y. Psykholoho-pravovi mekhanizmy formuvannya antykoruptsiynoyi kompetentnosti pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav / L. Y. Humenyuk // Naukovyy visnyk L'vivs'koho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya psykholohichna : zbirnyk naukovykh prats' / holovnyy redaktor V. V. Sereda. – L'viv : L'vDUVS, 2015. – Vyp. 2. – S. 137–147.
24. Danchuk M. D. Psykholohichni osoblyvosti vynyknennya i podolannya koruptsiynoho deliktu pravookhorontsiv : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.09 / M. D. Danchuk ; Nats. akad. Derzh. prykordon. sluzhby Ukrainy im. B. Khmel'nyts'koho. – Khmel'nyts'kyy, 2007. – 20 s.
25. Dzyuba T. M. Profesiynne zdorov'ya yak umova uspishnoyi sotsializatsiyi pratsivnyka v sytuatsiyi mobinhu / T. M. Dzyuba // Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – 2017. – № 1 (8). – С. 7–13.
26. Doslidzhennya, provedene Fondom «Demokratychni initsiatyvy» imeni Il'ka Kucheriva ta sotsiolohichnoyu sluzhboyu Tsentru Razumkova (14–22 lystopada 2015 roku) [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu do resursu : [http://old.razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll\\_id=1089](http://old.razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=1089).
27. Zhukovs'ka V. M. Poperedzhennya sotsial'no-povedinkovykh ryzykiv personalu na pidpryyemstvi torhivli / V. M. Zhukovs'ka // Problemy ekonomiky. – 2014. – № 2. – S. 366–372.
28. Karamushka L. M. Orhanizatsiyina kul'tura osvityvnykh orhanizatsiy: zv'yazok mizh rivnem rozvytku ta “zovnishnimy” kharakterystykamy orhanizatsiyi / L. M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrainy / [red. kol. : S. D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy, 2014. – T. I : Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy, 2014. – Vyp. 41. – S. 3–12.
29. Karamushka L. M. Orhanizatsiyina kul'tura osvityvnykh orhanizatsiy: sutnist', struktura, funktsiyi, typy / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko, K. V. Tereshchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – 2015. – T. 1. – Vyp. 42. – S. 3–13.
30. Kononets' M. O. Analiz osnovnykh etyko-psykholohichnykh problem profesiynoyi diyal'nosti pidpryyemtsiv / M. O. Kononets' // Visnyk NTUU “KPI” : Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika”. – 2010. – № 2 (29). – S. 95–100.
31. Kononets' M. O. Prohrama rozvytku etychnoyi skladovoyi profesiynoyi kul'tury maybutnikh pidpryyemtsiv / M. O. Kononets' // Psykholohichni osoblyvosti rozvytku orhanizatsiyynoyi kul'tury v systemi derzhavnoyi sluzhby, osvity, promyslovosti ta biznesu : tezy IKh Mizhnarodnoyi konferentsiyi z orhanizatsiyynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (30–31 travnya 2013 roku, m. Kyiv) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. D. Karamushky. – K.-Alchevs'k : DonDTU, 2013. – S. 134–135.
32. Kononets' M. O. Psykholohichni umovy realizatsiyi profesiynoyi etyky pidpryyemtsyamy [Tekst] : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : spets. 19.00.10 / M. O. Kononets' ; Nats. akad. ped. nauk Ukrainy, In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka. – K., 2012. – 20 s.
33. Kotsyuk Yu. A. Kohnityvnyy dysonans yak instrument znyzhennya rivnya plahiatu / Yu. A. Kotsyuk // Naukovi zapysky. – Seriya «Psykholohiya i pedahohika». Tematychnyy vypusk «Aktual'ni problemy kohnityvnoyi psykholohiyi». – Ostroh : Vyd-vo Natsional'noho universytetu «Ostroz'ka akademiya», 2013. – Vyp. 24. – S. 56–61.
34. Kredisov O. Rezul'taty opytuvannya biznesu v Ukraini [Elektronnyy resurs] / Oleksiy Kredisov – Rezhym dostupu do resursu : <http://www.ey.com/ua/uk/newsroom/news-releases/news-ey-senior-managers-failing-to-set-right-tone-on-business-ethics-finds-ey-fraud-survey>.
35. Ladanov I. D. Psihologija upravlenija rynochnymi strukturami : Preobrazujushhee liderstvo / I. D. Ladanov. – M. : Perspektiva, 1997. – 288 s.
36. Lutsenko O. L. Stratehiyi ta mekhanizmy psykholohichnoyi adaptatsiyi osobystosti do umov perekhidnogo periodu v suspil'stvi [Tekst] : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.01 / O. L. Lutsenko ; Khark. nats. un-t im. V.N. Karazina. – Kh., 2006. – 20 s.
37. Modestova T. V. Etyka profesiynoho spilkuвання u suchasnomu konteksti [Elektronnyy resurs] / T. V. Modestova // Psykholohichni nauky: problemy i zdobutky. – 2014. – Vyp. 6. – S. 105–118. – Rezhym dostupu : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz\\_2014\\_6\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz_2014_6_10).
38. Ohlyady OESR na temu dobrochesnosti v osviti: Ukraina 2017 / Pereklad z anhl. [Elektronnyy resurs] // Instytut rozvytku osvity, Takson, 2017. – 184 s. – Rezhym dostupu : [http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202017/11/oecdrev-ua-kp293-out2-\(1\).pdf](http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202017/11/oecdrev-ua-kp293-out2-(1).pdf).
39. Padafet Yu. H. Etychna skladova profilyu osobystosti kerivnyka derzhavnoyi sluzhby / Yu. H. Padafet [Elektronnyy resurs] // Teoriya ta praktyka derzhavnogo upravlinnya. – 2011. – Vyp. 4. – S. 380–387. – Rezhym dostupu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu\\_2011\\_4\\_55](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2011_4_55).

40. Pazyura N. Teoriya i praktyka vnutrishn'ofirmovoyi pidhotovky vyrobnychoho personalu v Yaponiyi ta Pivdenniyy Koreyi : avtoref. dys. ... d.-ra ped. nauk : 13.00.04 / Nataliya Valentynivna Pazyura, NAPN Ukrayiny ; In-t ped. osvity i osvity doroslykh. – K. : [b.v.], 2014. – 43 s.
41. Pazyura N. Profesiyna etyka u vnutrishn'ofirmoviyi pidhotovtsi personalu kompaniy / N. Pazyura // Estetyka i etyka pedahohichnoyi diyi. – 2015. – Vyp. 12. – S. 58–66.
42. Soroka O. V. Sutnist', naslidky ta profilaktyka mobinhu v trudovykh kolektyvakh [Elektronnyy resurs] / O. V. Soroka // Modern directionsof theoretical and applied researches"2013. – Rezhym dostupu : <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>.
43. Tovmach A. S. Pytannya etyky derzhavnykh sluzhbovtziv [Elektronnyy resurs] / A. S. Tovmach // Forum prava. – 2015. – № 2. – S. 159–162. – Rezhym dostupu : [http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP\\_index.htm\\_2015\\_2\\_28.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2015_2_28.pdf).
44. Khazratova N. V. Psykholohichni problemy derzhavnoho upravlinnya v sytuatsiyi nevyznachenosti / N. V. Khazratova // Psykholohichni osnovy upravlinnya ta orhanizatsiynoho rozvytku v systemi derzhavnoyi sluzhby : tezy VII Mizhnar. nauk-prakt. konf. z orhanizatsiynoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (23–25 veres. 2010 r., m. Luts'k) / za nauk. red. L. M. Karamushky, L. Ya. Malimon, O. A. Fil', T. M. Lytvynenko. – Luts'k : Vyd-vo, 2010. – S. 52–54.
45. Shypitsyna Yu. V. Anhlomovni teksty z korporatyvnoyi etyky: linhvoprahamatychnyy ta semantyko-kohnityvnyy aspekty [Tekst] : avtoref. ... dys. ... kand. filoloh. nauk : 10.02.04 / Yu. V. Shypitsyna ; Kyivskyy natsional'nyy linhvistychnyy universytet (Kyiv). – K. : KNLU, 2007. – 20 s.
46. Shypitsyna Yu. V. Manipulyatyvni rysy movlennyevoho vplyvu v tekstakh etychnykh kodeksiv / Yu. V. Shypitsyna // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Kam"yanets'-Podil's'koho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, L. A. Onufriyevoyi. – Vyp. 6. – Ch. 2. – Kam"yanets'-Podil's'kyy : Aksioma, 2009. – S. 384–392.
47. Index of Economic Freedom 2017 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : [www.heritage.org/index/country/ukraine#rule-of-law](http://www.heritage.org/index/country/ukraine#rule-of-law).
48. Bolino, M. C. The paradox of the unethical organizational citizen: the link between organizational citizenship behavior and unethical behavior at work / M. C. Bolino, A. C. Klotz // Current Opinion in Psychology. – 2015. – T. 6. – P. 45–49.
49. Corruption Perceptions Index 2016 - Transparency International [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.transparency.org/country/UKR#>.
50. Gino, F. Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior / F. Gino, M. E. Schweitzer, N. L. Mead, D. Ariely // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2011. – T. 115. – № 2. – P. 191–203.
51. Kong, D. T. The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness / D. T. Kong // Personality and Individual Differences. – 2016. – T. 93. – P. 86–91.
52. Kouchaki, M. Professionalism and Moral Behavior / M. Kouchaki // Business & Society. – 2015. – T. 54. – №3. – P. 376–385.
53. Kouchaki, M. Seeing green: Mere exposure to money triggers a business decision frame and unethical outcomes / M. Kouchaki, K. Smith-Crowe, A. P. Brief, S. Sousa // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2013. – T. 121. – № 1. – P. 53–61.
54. Miao, Q. The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? / Q. Miao, A. Newman, J. Yu, L. Xu // Journal of Business Ethics. – 2013. – T. 116. – № 3. – P. 641–653.
55. The Global Gender Gap Report 2016 [Elektronnyy resurs] / [K. Schwab, R. Samans, S. Zahidi] // World Economic Forum. – 2016. – Rezhym dostupu : [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf).
56. Trevino, L. K. Behavioral ethics in organizations: A review / L. K. Weaver, G. R. Trevino, S. J. Reynolds // Journal of Management. – 2006. – T. 32. – № 6. – P. 951–990.
57. Warren, D. E. Is Formal Ethics Training Merely Cosmetic? A Study of Ethics Training and Ethical Organizational Culture / D. E. Warren, J. P. Gaspar, W. S. Laufer // Business Ethics Quarterly. – 2014. – T. 24. – № 1. – P. 85–117.
58. Zhang, T. Morality rebooted: Exploring simple fixes to our moral bugs / T. Zhang, F. Gino, M. H. Bazerman // Research in Organizational Behavior: an Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews. – Vol. 34 / Brief, A. P., Staw, B. M. – New York : Elsevier, 2014. – P. 63–79.

**Karkovska, R.I. Ethical organizational behavior in Ukrainian psychological research.** *The article analyzes Ukrainian psychological research on ethics in the organization, focusing on the content and methodological aspects of studying ethical organizational behavior in Ukraine. It has been found that research on ethics in Ukrainian organizations has been conducted mainly in scientific, educational and business organizations and law-enforcement bodies (State Border Guard Service, police). The forms of unethical behavior studied by researchers include corruption, fraud and mobbing. One of the subjects of studying ethics in organizations is the ethical code, in particular, its impact on employees' ethical behavior. Among the external factors behind unethical organizational behavior are low wages, idling in the workplace, lack of effective sanctions, etc. The study of ethical organizational behavior should focus on its person-related determinants. The empirical methods of studying ethical organizational behavior include surveys and documentation analyses. The*

ways used by psychologists to solve ethical problems in organizations include the development of employees' moral consciousness and competencies for unethical behaviors identification and prevention (e.g. mobbing). As practical psychological methods to improve employees' ethical organizational behavior, organizational psychologists most often use socio-psychological training, counseling and educational talks, and, less often, different organizational environment development techniques that would stimulate ethical behavior.

The promising areas of ethical organizational behavior research may include analyses of non-ethical organizational behaviors and psychological mechanisms of external determination of ethical organizational behavior.

**Key words:** ethical organizational behavior, moral consciousness, ethical code, corruption, plagiarism, fraud, mobbing.

### Відомості про автора

**Карковська Руслана Ігорівна**, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна.

**Karkovska, Ruslana Igorivna**, Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Department of Psychology, Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, Ukraine.

E-mail: karkovska@ukr.net

Отримано 12 червня 2017 р.  
Рецензовано 19 червня 2017 р.  
Прийнято 26 червня 2017 р.

УДК 159.9.019.3:130.2

Когут О.О.

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

**Когут О.О. Теоретичні аспекти дослідження розвитку організаційної культури.** У статті розглянуто сучасні напрями дослідження розвитку організаційної культури вищого навчального закладу зі специфічними умовами навчання, виокремлено етапи розвитку організаційної культури та її компоненти, здійснено пошук понятійно-категоріального апарату обраної теми дослідження. Поняття «організаційна культура» розглядається як ідеологічна основа організації, на якій ґрунтується її філософія, здійснюється стиль керівництва вищим навчальним закладом та підрозділами, створюються умови для праці, розробляються мотиватори для розвитку професійно-особистісної й особистої сфер життєдіяльності працівників. Організаційна культура досліджується як система взаємопов'язаних компонентів, що динамічно розвиваються та визначають певні етапи її розвитку; як процес діяльності та взаємодії співробітників, відображений у психологічному та організаційному кліматі; як структурна організація, що є конкурентоспроможною на ринку праці.

**Ключові слова:** організаційна культура, конкуренція, управлінська команда, лідерство, організація, психологічний клімат, організаційний клімат.

**Когут А.А. Теоретические аспекты развития организационной культуры.** В статье рассмотрены современные направления исследования развития организационной культуры высшего учебного заведения со специфическими условиями обучения, выделены этапы развития организационной культуры и ее компоненты, осуществлен поиск понятийно-категориального аппарата темы исследования. Понятие «организационная культура» рассматривается как идеологическая основа организации, на которой основывается ее философия, осуществляется стиль руководства высшим учебным заведением и подразделениями, создаются условия для труда, разрабатываются мотиваторы для развития профессионально-личностной и личной сфер жизнедеятельности работников. Организационная культура исследуется как система взаимосвязанных, динамично развивающихся компонентов, которые определяют этапы ее развития; как процесс деятельности и взаимодействия

*сотрудников, отраженный в психологическом и организационном климате; как структурная организация, которая является конкурентоспособной на рынке труда и имеет свой имидж.*

**Ключевые слова:** *организационная культура, конкуренция, управленческая команда, лидерство, организация, психологический климат, организационный климат.*

**Постановка проблеми.** Розвиток культури займає важливе значення в розвинутих суспільствах, тому що «...соціокультурні явища не стільки відображають політичні й економічні процеси в суспільстві, скільки їх визначають» [1, с. 7]. Коли йдеться про розвиток організації, досліджують організаційну культуру, яка відображає ідеологію, імідж організації та визначає перспективи її подальшого розвитку. І минуле, як актуальність, і майбутнє, як потенційність, керують її долею в теперішньому.

Недостатньо розробленим психологічним аспектом організаційної психології, на нашу думку, є розвиток організаційної культури вищого навчального закладу зі специфічними умовами навчання в переселених умовах життєдіяльності. У зв'язку з останніми подіями в Україні з'явилася низка вищих навчальних закладів-переселенців, які розпочали свою діяльність спочатку й намагаються не тільки вижити, а й поступово розвиваються. Саме тому важливим науковим та практичним завданням є виокремлення складових організаційної культури системи, визначення етапів її розвитку та напрямів подальшого емпіричного дослідження.

**Аналіз сучасних досліджень і публікацій.** Феномен культури не витримує членування, і його сутність полягає в неподільності цілого, тому аналітичний підхід вважають засадничим помилковим для її дослідження. Єдиний спосіб проникнути у простір культуротворення – звернення до інтуїції. Інтуїтивні дослідження передбачають знятий образ процесу в усій його сукупності [1, с. 102]. Організація в перекладі з лат. «organizo» означає «стрункий вигляд», об'єднання людей для досягнення спільної мети, в перекладі з франц. «organisation» означає «устрій», внутрішню впорядкованість, узгодженість, взаємодію частин цілого, обумовлених його структурою, та розглядається як процес діяльності, що являє собою сукупність цілеспрямованих процесів і дій, які приводять до утворення необхідних зв'язків (Г.Р. Латфуллін, А.В. Райченко [9]).

Проблема розвитку організаційної культури включає такі важливі складові для аналізу, як: психологія розвитку особистості, психологія формування команд, розвиток лідерських якостей та практичних професійно-управлінських навичок. На зміну старим моделям із силовими підходами та суто матеріальними мотиваціями приходять нові, орієнтовані на підвищення самоефективності та благополуччя особистості [4, с. 112].

Сучасними психологами актуалізуються наступні напрями розвитку організаційної культури: психонетики ефективність організацій вбачають у розвитку культури мислення та спілкування (Олег Бахтіяров) [19]; в набутті керівниками певного рівня психологічної готовності до діяльності в умовах змін, що відображено в моделі психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності: мінімального (психологічна грамотність), достатнього (психологічна компетентність), творчого (психологічна культура), в етапах психологічної підготовки керівників (підготовчий, діагностичний, праксеологічний, діагностичний, акмеологічний) та виокремлюють критерії якості психологічної підготовки керівників (мотиваційний, когнітивний, операціональний, особистісний, інтегральний) (О.І. Бондарчук) [11]; виокремлюють також основні типи організаційної культури (клановий, адхократичний, ринковий, ієрархічний або бюрократичний) (О.В. Іщук) [11]; пропонують розвиток діалогічного світогляду, при цьому світогляд розглядається як відображення усвідомлення усіх складових організаційної культури в поняттях (Г.В. Дьяконов, О.О. Когут); підтримують командний стиль управління організацією (Л.М. Карамушка) [16]; визначають стратегії вимірювання організаційної культури (холістичні, метафоричні, кількісні) та розробляють нові теоретичні моделі «Рамочна конструкція конкуруючих цінностей» (К. Камерон та Р. Куїнн) [11]; розробляють теорії мотивації в індустріально-організаційній психології (Лінда Джуел) [2], теорії організацій в аспекті системного аналізу (Г.Р. Латфуллін,

А.В. Райченко) [9]; розробляють стилі керівництва (Дж. Моутон), моделі лідерської парадигми в умовах нестабільності та готовності до постійних змін (О.О. Нестуля) [13]; вивчають ціннісно-сміслові детермінації образу фахівця третього тисячоліття (Г.К. Радчук) [14]; розробляють програми формування ефективних команд, зокрема культури спілкування та взаємовідношень (Сергій Чумаченко) [19] та ін.

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено таку **мету дослідження**: здійснити теоретичний аналіз системно-структурних компонентів розвитку організаційної культури вищого навчального закладу зі специфічними умовами навчання, виокремити її компоненти, визначити етапи й напрями розвитку досліджуваної системи.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Системний підхід надає можливість проаналізувати системи буття людини, де людина не випадковим чином пов'язана з даною системою (Б.Ф. Ломов), різні явища виникають й існують в рамках широкої системи, зв'язки між компонентами якої виступають істотними умовами створення, існування, розвитку кожного із них і системи в цілому; належність людини до різних систем проявляється в її психологічних якостях [4]. З огляду на вищеозначені дослідження, нами виокремлено чотири етапи розвитку організаційної культури вищих навчальних закладів: 1 етап – орієнтація на правила та принципи (дисциплінарний етап: знання та дотримання загальноприйнятих правил, формується ціннісно-орієнтаційна єдність, пошук спільних цінностей), 2 етап – орієнтація на співпрацю (етап конкурентоспроможності: розвиток групового мислення, конкурентоспроможних працівників, вироблення командного стилю роботи, створення позитивного клімату), 3 етап – орієнтація на розвиток через пошук смислів, осмисленої самоорганізації, орієнтація на якість виконання роботи (екзистенційний етап: розвиток етичного виміру особистості, особистий зріст, розвиток свободи, лідерства та відповідальності), 4 етап – орієнтація на генерацію нових ідей, пошук можливостей для розробки та реалізації інновацій (етап процвітання: креативний розвиток працівників).

Про високий рівень розвитку організаційної культури свідчать базові цінності командотворення та розвитку відносин в успішній організації: довіра, партнерство, свобода, відповідальність, творчий потенціал, здібність до інноваційних рішень, діалог, якість відносин у процесі діяльності команди. Завдання команди майбуття психологи вбачають у розвитку «наднормативних компетентностей» для професій високого ризику, у формуванні колективів із високим рівнем згуртованості, коли група діє як єдиний організм, виклики, привнесені зовні, розділяють як особисті (Олег Бахтіяров) [19].

Для формування ефективних команд тренер експертної тренінгової компанії Сергій Чумаченко аналізує зовнішні і внутрішні фактори – культуру, в якій існує команда, лідерські моделі, психологічний клімат, системи, що вказують на якість відносин, наскільки учасники сприймають команду як зону психологічної безпеки, відчувають довірливу атмосферу для відкритого спілкування, орієнтуються на збереження людської гідності [19].

Командний стиль організації, за Л.М. Карамушкою, характеризується специфічними особливостями взаємодії працівників: колективна діяльність заради досягнення спільної мети, діловитість спілкування, активність та особиста відповідальність кожного за результати діяльності команди, взаємовідповідальність та взаємозвітність команди; партнерство, взаємопідтримка, взаємозбагачення; створення умов для особистісного і професійного розвитку членів команди, індивідуальної самореалізації; взаємодовіра; прояв гуманізму і толерантності [11].

Стиль «команда», за Дж. Моутон, є найкращим, адже керівник орієнтується на досягнення мети діяльності та приділяє значну увагу взаєминам із колегами, підлеглими, зокрема налагодженню позитивного психологічного клімату організації. Останній в свою чергу поділяється на такі складові, як: умови праці, стиль керування, рівень конфліктності, рівень задоволеності працею та самореалізація власних здібностей, взаємини з колегами, зі студентами, самооцінка власного внеску в СПК групи. Врахування даних СПК допомагає керівникам освітніх організацій сформувати командний стиль роботи [16].



Модель сучасного лідера сьогодні змінюється. Якщо раніше лідер вів за собою, організовував діяльність інших, домагався виконання, то зараз лідер створює умови для прояву потенціалу всієї команди, атмосферу довіри і емоційної безпеки, що вказує на нові вимоги до способу мислення лідера, усвідомлення свободи, яка допомагає самореалізуватися. Сучасний коуч, Юнгіанський аналітик Гліб Кривенко вказує на необхідність генерації менеджерів з новим типом ментальності, що приймають нелінійні рішення [19].

О.О. Нестуля вбачає розвиток лідерських якостей та практичних професійно-управлінських навичок у підвищенні комунікативної майстерності, управлінні емоційною сферою, у підвищенні стресостійкості, в умінні приймати стратегічні рішення, долати конфліктні ситуації, керувати командою, створювати й закріплювати позитивний досвід лідерської поведінки та взаємодії з послідовниками, у формуванні оптимістичного сприйняття навколишнього середовища, пробудженні мотивації до лідерства, формуванні активної позиції у розв'язанні проблем особистої, професійної і суспільної сфери, в розвитку управлінських, соціально-психологічних, лідерських компетенцій, здатних підвищувати ефективність професійної діяльності, налагодженні взаємовигідного партнерства, у впливі ментальної моделі на поведінку лідера. Дослідження сучасної лідерської парадигми в умовах нестабільності та готовності до постійних змін є актуальним питанням [8].

Методологічною основою другого етапу розвитку організаційної культури «Конкуренція» слугували дослідження феноменів «суперництва та конкуренції»: положення З. Фрейда про агресивну особистість, що шукає ситуацій задоволення, керуючись агресивними інстинктами [4]; положення Маргарет Мід про важливість виживати завдяки кооперуванню та готовності поділитися своїми ресурсами; положення К. Хорні про те, що суперництво є компенсацією невпевненості в собі та низької самооцінки, а успіх команди залежить від спільного успіху [4]; дослідження феномену суперництва як фактору стресогенності К. Фопеля [12]; дослідження відмінності понять «суперництво» та «конкуренція» Л.М. Карамушки [16]; дослідження Яна Щепанського, який розглядав конфлікт як прояв суперництва. К. Фопель виокремлює три способи досягнення мети: конкуренція (досягнення переваги та зверхності); кооперація (співпраця); незалежна діяльність (робота, не пов'язана з діяльністю інших) [12].

Сучасні психологи переглядають поняття «конкуренція» й тлумачать його по-новому. Так, наприклад, досліджувались характеристики «конкурентоздатної команди» та важливість командного підходу в управлінні сучасними організаціями. Інноваційне управлінське мислення науковці вбачають в орієнтації не на кожного персонально, а на команду в цілому «управлінську команду». Поняття «конкуренція» в перекладі з лат. «змагання», суперництво між окремими особами, зацікавленими в досягненні певної мети, кожної для себе; це змагання між людьми за досягнення кращих результатів в будь-якій діяльності з метою отримати винагороду (вигоду, переваги, привілеї) [16].

Деякі психологи вважають, що конкуренція є мотиватором руху вперед, що змушує застосовувати свої сильні сторони, надає почуття життєвого драйву, надає можливість яскравої перемоги над кимось, постійно тримає в робочій напрузі. А деякі, навпаки, змальовують негативні сторони конкуренції: забирає силу, вимагає постійного включення інших в свої завдання, відволікаючи, нехтує важливістю контролювати своє здоров'я, швидкість розвитку, наполегливо змушує нас досягати чужих цілей, виховує почуття правоти, а не самореалізації. Протилежною за значенням є думка бізнес-коуча, арттерапевта Олени Тараріної, яка визначає поняття «конкуренція» як руйнуюче позитивний результат сумісної праці; на її думку, найчастіше причиною конкуренції є статус: кожен хоче бути кращим, але питання у виборі шляху досягнення успішності. К. Фопель визначає особливості характеру, народжені таким суперництвом: невпевненість у собі, страхи, агресія, замкнутість, недовіра до людей, нездатність допомагати і приймати допомогу інших [17]. Карен Хорні відмітила, що суперництво – це компенсація невпевненої в собі поведінки та низької самооцінки [4]. Суперництво виховується і не є біологічною необхідністю; забирає увагу та зусиль більше, ніж кооперація. Воно пов'язане зі страхом, трудоголізмом, заздрістю, відчуженням, самотністю. Розвиток кооперації включає розвиток почуття емпатії. Чим більше суперництва в житті

особистості, вважає К. Фопель, тим більше виникає прагнення бути переможцем; звичка діяти в команді дозволяє обійтися без переваги [17]. В атмосфері суперництва особистість піддається стресам і приниженню. На думку К. Фопеля, коли шанолюбиві люди потрапляють в ситуацію, де відсутня конкуренція, їм стає некомфортно; трудоголіки часто працюють заради суперництва, і коли вони не досягають переваги над кимось, це їх дратує. Люди з високою самооцінкою не схильні до конкуренції, вони роблять те, що їх приваблює; вони зрілі і незалежні; діють і творять вільно. Часто суперництво є компенсацією страху бути неспроможним [17].

Ян Щепанський розглядав конфлікт як прояв суперництва, механізмом дії якого є ідея першим досягнути мети в ситуації схожих прагнень. На його думку, конфлікт виникає тоді, коли особа прагне досягнути власної мети за рахунок ліквідації іншого або його усунення, знищення або підпорядкування. Вміння вирішувати конфлікт конструктивно набувається завдяки інформованості та набуття навичок розпізнавати й використовувати різні стилі поведінки в конфліктній ситуації. На основі двох базових орієнтирів – орієнтація на справу чи на взаємовідносини – Томас Кілмен виокремив п'ять стилів, зокрема: партнерський стиль (розв'язання проблеми), конкурентний (силовий), компромісу (порівну), пристосування (згладжування), уникнення. Кожна із стратегій є унікальною відповідно ситуації.

Третій етап розвитку організаційної культури – «Екзистенційний» – ми вбачаємо в духовному розвитку персоналу організації. Цінності є базовими умовами для формування смислів особистого буття. Відсутність сенсу вказує на непізнанність інтересів, відсутність почуття задоволення від життя й праці вказують на прагматично орієнтовану позицію людини, де потреба «мати» переважає над потребою «бути». В адлерівській концепції креативна сила стимулює людину, завдяки їй вона творить свою особистість незалежно від матеріалу наслідковості та досвіду [4, с. 125]. На даному етапі розвиваються свобода, лідерство та відповідальність – це етична прерогатива особистості, яка вказує на розвинену духовність особистості.

Методологічними аспектами розвитку організаційної культури на даному етапі слугували такі наукові напрями: основи транзактного аналізу Е. Бьорна; положення про ціннісні орієнтації, які визначаються як оцінка тих чи інших речей на основі суб'єктивного особистісного смислу та значення, які є основою в структурі особистості, щоб їх змінити, необхідно переструктурувати всю систему особистості (О.М. Леонт'єв); положення про розвиток психологічної культури особистості шляхом формування рефлексивного мислення (О.В. Мотків); положення К. Муздибаєва про ресурси як життєві цінності; концепція Райха про характерний м'язовий панцир особистості як ресурс для розвитку [8]; теорія К. Юнга про розвиток як самореалізацію [4]; положення І. Канта про підвалини добродійності [15]; соціоніка як теорія різних способів обробки інформації Аушри Аугюстинавичуте про те, що одна людина осягає один зі способів, який є малопродуктивним для людини як соціальної істоти; культура розглядається як система інформаційного обміну різних психотипів на рівні другої сигнальної системи; теорія ноогенних неврозів В. Франкла; теорія креативності А. Адлера.

Четвертий етап розвитку організаційної культури – етап генерації ідей та розвиток креативного «Я»; організація досягає високого рівня розвитку за рахунок розробок і втілення інноваційних технологій, що покращують ефективність роботи організації.

**Висновки.** На основі дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Феномен «організаційна культура» є ще недостатньо дослідженим у вітчизняній організаційній психології. Категоріально-понятійний апарат включає основні два поняття «організація» та «культура», які мають багато тлумачень. Організація як система означає устрій певної системи взаємодіючих компонентів; як процес діяльності поєднання спільних зусиль працівників на досягнення спільних цілей; як формально організована структура – заклад, що виконує певні соціальні функції. Організація – це також уявлення про систему, структуру та процес, на основі яких є можливим розроблення програм з її розвитку. Уявлення, погляди, розуміння розвитку організації в різних дефініціях відображається в понятті «організаційна

культура». Організаційна культура – це духовний стержень організації, який відображає її статут, ціннісні орієнтації, погляди керівників щодо її іміджу та програми розвитку.

2. Компонентами організаційної культури вишу є: погляди, цінності, уявлення керівників організації щодо її розвитку, стиль управління (орієнтація на результат чи на людей), комунікативна спрямованість (діалогічна, авторитарна, альтруїстична, конформна, індіферентна), психологічний клімат вишу (задоволеність або привабливість змісту праці в колективі і ступінь узгодженості думок, оцінок і відносин членів колективу), організаційний клімат колективу (рівень підготовки фахівців за останній рік, рівень роботи спеціалізованих вчених рад; рівень профорієнтаційної роботи, рівень самоорганізації, мотивація до виконання професійних обов'язків, рівень психологічної компетентності та взяття активної участі в розвитку організації за останній рік), поведінкові норми і очікування, що розділяються персоналом, звичний вибір копінг-стратегій для подолання стресів, методи мотивації співробітників (мотиватори), методи прийняття рішення, колективний досвід, ставлення працівників до виконання своїх обов'язків, імідж організації, умови для особистісного зросту, психологічна готовність до діяльності в умовах змін.

3. Розвиток організаційної культури вищого навчального закладу має чотири етапи: дисциплінарний, конкуренції, екзистенційний, інновацій. Кожен з етапів є «зоною найближчого розвитку» для організацій, що перебувають на попередньому етапі.

4. На кожному етапі слід застосовувати відповідний набір технологій розвитку, орієнтуючись на актуальні теми в межах певного етапу розвитку організаційної культури.

**Перспективи подальших досліджень** полягають в емпіричному дослідженні компонентів організаційної культури вищого навчального закладу та їхнього розвитку; в розробці психологічних практик та методів її розвитку.

#### Список використаних джерел

1. Гатальська С.М. Філософія культури : підручник / С.М. Гатальська. – К. : Либідь, 2005. – 328 с.
2. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
3. Камерон К. Диагностика и измерение организационной культуры / Ким Камерон, Роберт Куинн ; пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
4. Кэлвин С. Холл. Теория личности / Кэлвин С. Холл, Гарднер Линдсей. – М. : Апрель-Пресс ; Эксмо-Пресс, 1997. – 720 с.
5. Когут О.О. Адаптація внутрішньо переміщених осіб до переселених умов життєдіяльності / О.О. Когут // Актуальні проблеми соціокультурного розвитку особистості : зб. наукових праць до Всеукраїнської науково-практичної конференції на базі Криворізького факультету Запорізького національного університету. – Кривий Ріг : КФ ЗНУ, 2017. – 154 с.
6. Когут О.О. Культурно-комунікативні основи розвитку особистості / О.О. Когут // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова – 2015 : м-ли II Міжнар. наук.-практич. інтернет-конф. «Актуальні проблеми теоретичної та консультативної психології» (м. Київ, травень 2015 р.) – К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. – С. 103–108.
7. Когут О.О. Проблема становлення інформаційного суспільства і світогляду людини (культурно-національний аспект) / О.О. Когут // Сталій розвиток гірничо-металургійної промисловості – 2007 : м-ли Міжнар. наук.-техн. конф. (м. Кривий Ріг, травень 2007 р.). – Кривий Ріг : Видав. центр КТУ, 2007. – С. 73–77.
8. Kogut, O.O. Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. Displays of aggression as psychological protection of the individual in crisis situations / N. D. Volodarska, O.O. Kogut (9–20). –2017. –Vol. 19. – No 1 (2017).
9. Латфуллин Г.Р. Теория организации: учебник для вузов / Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко. – СПб. : Питер, 2004. – 395 с.
10. Liashyn, Y. Y. Coping as a way of conflict solving / Y. Y. Liashyn // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 31. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – P. 156–169.
11. Карамушка Л.М. Організаційна культура освітніх організацій: зв'язок між рівнем розвитку і чинниками мезо- та макрорівня / Л.М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОППП / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2015.- № 1. – С. 11-33.
12. Психологічна енциклопедія / [автор-упоряд. О.М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.

13. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К. : Знання, 2013. – 287 с.
14. Радчук Г.К. Аксиопсихологія вищої школи : монографія ; [вид. 2-е, розшир. і перероб.] / Г.К. Радчук. – Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. – 380 с.
15. Роменець В.А. Історія психології: XIX – початок XX століття : навч. посібник / В.А. Роменець. – К. : Либідь, 2007. – 832 с.
16. 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 “ІНККОС”, 2005. – 366 с.
17. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / К. Фопель. ; пер. с нем. – М. : Генезис, 2003. – 400 с.
18. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
19. Я-мы-они: картография связей : журнал-тренинг. – №4 (107), апрель / под ред. Елены Буткевич. – К. : Колесо жизни, 2017. – 96 с.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Hatal'ska S.M. Filosofiya kul'tury : pidruchnyk / S.M. Hatal'ska. – K. : Lybid', 2005. – 328 s.
2. Dzhujell Linda. Industrial'no-organizacionnaja psihologija : uchebnik dlja vuzov / L. Dzhujell. – SPb. : Piter, 2001. – 720 s.
3. Kameron K. Diagnostika i izmerenie organizacionnoj kul'tury / Kim Kameron, Robert Kuinn ; per. s angl. pod red. I.V. Andreevoj. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.
4. Kjelvin S. Holl. Teorija lichnosti / Kjelvin S. Holl, Gardner Lindsej. – M. : Aprel'-Press ; Jeksmo-Press, 1997. – 720 s.
5. Kohut O.O. Adaptatsiya vnutrishn'o peremishchenykh osib do pereselenykh umov zhyttyediyal'nosti / O.O. Kohut// Aktual'ni problemy sotsiokul'turnoho rozvytku osobystosti : zb. naukovykh prats' do Vseukrayins'koyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi na bazi Kryvoriz'koho fakul'tetu Zaporiz'koho natsional'noho universytetu. – Kryvyi Rih : KF ZNU, 2017. – 154 s.
6. Kohut O.O. Kul'turno-komunikatyvni osnovy rozvytku osobystosti / O.O. Kohut // Naukovyy chasopys Natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni M.P. Drahomanova - 2015 : m-ly II Mizhnar. nauk.-praktych. internet-konf. «Aktual'ni problemy teoretychnoyi ta konsul'tatyvnoyi psykholohiyi» (m. Kyviv, traven' 2015 r.) – K. : Vyd-vo NPU imeni M.P. Drahomanova, 2015. – S. 103–108.
7. Kohut O.O. Problema stanovlennya informatsynoho suspil'stva i svitohlyadu lyudyny (kul'turno-natsional'nyy aspekt) / O.O. Kohut // Stalyy rozvytok hirnycho-metalurhiynoyi promyslovosti – 2007 : m-ly Mizhnar. nauk.-tekhn. konf. (m. Kryvyi Rih, traven' 2007 r.) – Kryvyi Rih : Vydav. tsentr KTU, 2007. – S. 73–77.
8. Kogut, O.O. Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. Displays of aggression as psychological protection of the individual in crisis situations / N. D. Volodarska, O.O. Kogut (9–20). – 2017. – Vol. 19. – No 1 (2017).
9. Latfullin G.R. Teorija organizacii: uchebnik dlja vuzov / G.R. Latfullin, A.V. Rajchenko. – SPb. : Piter, 2004. – 395 s.
10. Liashyn, Y. Y. Coping as a way of conflict solving / Y. Y. Liashyn // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 31. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – R. 156–169.
11. Karamushka L.M. Orhanizatsiyna kul'tura osvityvnykh orhanizatsiy: zv'yazok mizh rivnem rozvytku i chynnykamy mezo- ta makrorivnya / L.M. Karamushka // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya: naukovyy zhurnal Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny ta UAOPPP / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2015. – № 1. – S. 11–33.
12. Psykholohichna entsyklopediya / [avtor-uporyad. O.M. Stepanov]. – K. : Akademvydav, 2006. – 424 s.
13. Nestulya O.O. Osnovy liderstva. Treninh lider's'kykh yakostey ta praktychnykh navychok menedzhera : navch. posib. / O.O. Nestulya, S.I. Nestulya, V.V. Karmanenko. – K. : Znannya, 2013. – 287 s.
14. Radchuk H.K. Aksiopsykholohiya vyshchoyi shkoly : monohrafiya ; [vyd. 2-e, rozshyr. i pererob.] / H.K. Radchuk. – Ternopil' : TNPU im. V. Hnatyuka, 2014. – 380 s.
15. Romenets' V.A. Istoriya psykholohiyi: KhIKh – pochatok KhKh stolittya : navch. posibnyk / V.A. Romenets'. – K. : Lybid', 2007. – 832 s.
16. Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psykholohiv : [navch. posib. dlya studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisl'yadyplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : Firma “INKOS”, 2005. – 366 s.
17. Fopel' K. Sozdanie komandy. Psihologicheskie igry i uprazhneniya / K. Fopel'. ; per. s nem. – M. : Genezis, 2003. – 400 s.
18. Frankl V. Chelovek v poiskah smisla / V. Frankl. – M. : Progress, 1990. – 368 s.
19. Ja-my-oni: kartografija svyazey : zhurnal-trening. – №4 (107), aprel' / pod red. Eleny Butkevich. – K. : Koleso zhizni, 2017. – 96 s.

*Kohut, O.O. Theoretical aspects of investigation of organizational culture development. The article deals with modern trends in studying the development of organizational culture of relocated institutions of*

*higher education with specific training conditions, the stages of organizational culture development and its components as well as the relevant conceptual-categorical apparatus. The concept of organizational culture is considered as the ideological and philosophical basis of the organization that determines its leadership style, work conditions and the system of motivation for workers' professional and personal development. Organizational culture is studied as a system of dynamic interconnected components that determine organizational culture stages; as employees' interactions reflected in the psychological and organizational climate; and as a structure that is competitive in the labor market and has its own image. Organizational culture is the spiritual core of an organization that reflects its statute, values, the management's views of its image as well as the development program. The development of organizational culture of institutions of higher education has four stages: the disciplinary, competitive and cooperative, existential and innovative. Each stage is the zone of immediate development for the organizations that are in the previous stage. Each stage requires an appropriate set of development technologies to solve its topical issues. The follow up research may focus on the components of organizational culture of institutions of higher education and their development.*

**Key words:** *organizational culture, competition, management team, leadership, organization, psychological climate, organizational climate.*

### **Відомості про автора**

**Когут Олександра Олександрівна**, кандидат психологічних наук, науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблемних питань правоохоронної діяльності Донецького юридичного інституту МВС України, м. Кривий Ріг, Україна.

**Kohut, Olexandra Olexandrivna**, PhD, research laboratory of the issues of law enforcement activity, Donetsk Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kryvyi Rih, Ukraine.

E-mail: aleksandra13-76@ukr.net

Отримано 15 червня 2017 р.  
Рецензовано 20 червня 2017 р.  
Прийнято 26 червня 2017 р.

УДК 159.9.019.3:130.2

Креденцер О.В.

## **ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ**

**Креденцер О.В. Вплив організаційної культури на рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості.** В статті проаналізовано результати емпіричного дослідження взаємозв'язку між рівнем розвитку організаційної культури та рівнем задоволеності працею персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості. Показано недостатній рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій. Встановлено, що організаційна культура значною мірою впливає на задоволеність працею персоналу освітніх організацій, особливо за такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками», «задоволеність взаємостосунками з керівництвом», «задоволеність умовами праці».

**Ключові слова:** *організаційна культура, задоволеність працею, соціальна напруженість, освітні організації, персонал освітніх організацій.*

**Креденцер О.В. Влияние организационной культуры на уровень удовлетворенности трудом персонала образовательных организаций в условиях социальной напряженности.** В статье проанализированы результаты эмпирического исследования взаимосвязи между уровнем развития организационной культуры и уровнем удовлетворенности трудом персонала образовательных организаций в условиях социальной напряженности. Показан недостаточный уровень

удовлетворенности трудом персонала образовательных организаций. Установлено, что организационная культура в значительной степени влияет на удовлетворенность трудом персонала образовательных организаций, особенно по таким составляющим удовлетворенности трудом, как «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «удовлетворенность условиями труда».

**Ключевые слова:** организационная культура, удовлетворенность трудом, социальная напряженность, образовательные организации, персонал образовательных организаций.

**Постановка проблеми.** Більше двох десятиліть Україна знаходиться в процесі соціальних, економічних та політичних трансформацій. Суспільство перехідного періоду здебільшого характеризується динамічністю, нестійкістю, нестабільністю, що може виражатися в зростанні певних протиріч між соціальними групами, незадоволеності потреб більшості суспільства, загостренні соціальної тривожності тощо, і, як наслідок, у виникненні соціального напруження на індивідуальному та груповому рівнях. Підвищення соціальної напруженості спостерігається і в організаціях, зокрема, освітніх (Л.М. Карамушка, І.В. Зайка [7]).

Тому досить актуальною постає проблема пошуку психологічних чинників, що здатні знижувати соціальну напруженість в організації. Одними із таких чинників є, на наш погляд, організаційна культура та задоволеність працею персоналу організацій, які, в свою чергу, тісно взаємопов'язані між собою. Присутність або відсутність задоволеності працею персоналу організацій пов'язані, насамперед, з певними поведінковими патернами (L.N. Jewell [4]), тому, враховуючи, що соціальна напруженість виявляється в індивідуальній та груповій поведінці (М.М. Слюсаревський [18]), можна говорити, що задоволеність працею певним чином корелює з рівнем соціальної напруженості та може «знижувати градус» (Л.М. Карамушка [6]) напруження в організації. Окрім того, задоволеність працею може розглядатися як особистісний ресурс професійної безпеки фахівців, особливо в стресових ситуаціях (О.В. Лазорко [12]).

Водночас, задоволеність працею, виступає як суттєва база формування та реалізації сприятливого соціально-психологічного клімату в організації і, одночасно, є наслідком високого рівня розвитку організаційної культури [1; 4; 5; 17].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження проблеми розвитку організаційної культури, зокрема, в умовах соціальної напруженості останнім часом привертають увагу українських дослідників [3; 6–10; 19; 21; 22]. Разом із тим, аналіз організаційної культури, як чинника задоволеності праці персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості, на нашу думку, не знайшов достатнього відображення у вітчизняній психології.

**Мета дослідження:** дослідити взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та рівнем задоволеності працею персоналу освітніх організацій.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Для проведення дослідження були використані наступні методики: методика «Інтегральна задоволеність працею» (А.В. Батаршева [20]), методика «Оцінка рівня організаційної культури» (І. Ладанов [11]), методика «Оцінка сили організаційної культури» (Р.Ф. Дафт [13]). Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22) (методи описової статистики, кореляційний аналіз).

Емпіричне дослідження було проведено в 2017 році в освітніх організаціях м. Києва та Київської обл. Вибірка дослідження склала 270 працівників освітніх організацій.

Дослідження проведене в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної 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.) під науковим керівництвом доктора психол. наук, професора Л.М. Карамушки.

Дослідження проводилось у два етапи. На першому етапі було за допомогою методики «Інтегральна задоволеність працею» (А.В. Батаршева [20]) проаналізовано рівень задоволеності

працею за загальним показником та за її складовими (інтерес до праці, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємостосунками з колегами, задоволеність взаємостосунками з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, надання переваги виконанню роботи, а не високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність). На другому етапі був досліджений власне взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та рівнем задоволеності працею персоналу освітніх організацій.

Насамперед проаналізуємо результати дослідження щодо **рівня задоволеності працею персоналом освітніх організацій за загальним показником та за її складовими** (табл. 1).

Таблиця 1

**Рівень задоволеності працею персоналом освітніх організацій  
(в % від загальної кількості)**

Складові задоволеності працею	Рівні задоволеності працею		
	Високий	Середній	Низький
Інтерес до праці	10,6	86,7	2,7
Задоволеність досягненнями в роботі	91,7	4,5	3,8
Задоволеність взаємостосунками з колегами	75,8	22,0	2,3
Задоволеність взаємостосунками з керівництвом	43,8	44,6	11,5
Рівень домагань у професійній діяльності	24,2	39,8	36,0
Надання переваги виконанню роботи, а не високому заробітку	36,2	43,0	20,8
Задоволеність умовами праці	71,3	21,1	7,5
Професійна відповідальність	12,1	55,5	32,5
Загальна задоволеність працею	28,6	67,6	3,9

Отримані дані показали, що найвищий показник задоволеності працею виявлено за складовою «задоволеність досягненнями в роботі». Так, майже всі працівники досліджених освітніх організацій (91,7 %) задоволені своїми досягненнями в роботі. З одного боку, це достатньо позитивна тенденція, адже цей показник значно впливає на загальну задоволеність працею, а з іншого боку, такі результати можуть свідчити про те, що освітяни не прагнуть до виконання більш складних професійних завдань та не ставлять перед собою інноваційні професійні цілі.

Достатньо високі показники також отримали такі складові задоволеності працею, як «задоволеність взаємостосунками з колегами» та «задоволеність умовами праці»: 75,8 % та 71,3 % опитаних респондентів мають високий рівень цих складових. Дійсно, в більшості освітніх організацій в Києві та Київській області створені належні умови праці, які, звісно, здебільшого задовольняють педагогів. Окрім того, можна говорити про те, що в педагогічних колективах утворилися хороші взаємостосунки, мінімізовані конфлікти, існує сприятливий клімат тощо.

Найбільш «проблемними» виявились наступні складові задоволеності працею.

По-перше, за показником «інтерес до праці» високий рівень виявлений лише у 10,6 %, в той час як основна кількість респондентів (86,7 %) мають середній рівень задоволеності за цією складовою. Тобто переважна більшість освітян виявляють зацікавленість до своєї роботи на середньому рівні.

По-друге, високий рівень задоволеності взаємостосунками з керівництвом спостерігається у 43,8 % опитаних освітян, 11,5 % показали низький рівень задоволеності за цим компонентом. Отже, на наш погляд, можна стверджувати, що майже в половини працівників освітніх організацій існує певне напруження в стосунках з їхніми керівниками.

По-третє, за показником «надання переваги виконанню роботи, а не високому заробітку», високий рівень констатовано у 36,2 %, а низький – у 20,8 %. Це свідчить, на нашу думку, про те, що педагоги мають не тільки матеріальні мотиви праці, а й «змістовні». Проте це може бути пов'язано також із соціально-економічними чинниками, у зв'язку з ймовірним усвідомленням певного «знецінення» педагогічної діяльності в нашій країні.

І, нарешті, найбільшій уваги, на наш погляд, потребують результати дослідження за показниками «професійна відповідальність» та «рівень домагань в професійній діяльності». Так, високий рівень професійної відповідальності спостерігається лише у 12,1 % опитаних освітян, а низький – майже у третини опитаних (32,5 %). На наш погляд, такий результат можна пояснити, насамперед, несприятливими соціальними, економічними й психологічними умовами розвитку особистості, що склалися в нашій країні, в тому числі і соціальним напруженням, пов'язаним із перманентними освітніми реформами, та усталеним у суспільстві стереотипом, що «від вчителя в таких умовах нічого не залежить».

Щодо «рівня домагань у професійній діяльності», то тут високий рівень виявлено у 24,2 %, а низький – у 36 % працівників освітніх організацій. Такий результат може слугувати підтвердженням нашого припущення щодо небажання виконувати більш складні професійні завдання та ставити перед собою інноваційні професійні цілі.

Що стосується *загального показника задоволеності працею*, то отримані дані демонструють нам те, що високий рівень задоволеності спостерігається у 28,6 %, середній – у 67,6 %, а низький – у 3,9 % опитаних респондентів. Тобто в цілому можна говорити про недостатній рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій. Отже, це питання потребує, на наш погляд, окремої уваги дослідників та практиків у сфері організаційної психології.

Далі розглянемо результати дослідження, що проводились на другому етапі щодо наявності *взаємозв'язку між рівнем розвитку організаційної культури та рівнем задоволеності працею персоналу освітніх організацій*.

Спочатку проаналізуємо взаємозв'язок між задоволеністю працею та *загальними показниками організаційної культури*, які визначались за допомогою методики «Оцінка сили організаційної культури» (Р.Ф. Дафт [12]) (визначався показник сили організаційної культури) та методики «Оцінка рівня організаційної культури» (І. Ладанов [11]) (визначався індекс організаційної культури). Слід зазначити, що отримані статистично значущі зв'язки виявились майже ідентичними за обома показниками, що свідчить про певну «співзвучність» обраних методик.

Так отримані дані (*табл. 2*) свідчать про те, що існує міцний статистично значущий взаємозв'язок ( $p < 0,001$ ) між показниками сили організаційної культури та індексу організаційної культури та такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками з колегами», «задоволеність взаємостосунками з керівництвом» та «задоволеність умовами праці». Окрім того, існує досить тісний зв'язок й з загальним показником задоволеності працею ( $r = 0,186$ ;  $r = 0,485$ ).

Отже, можна цілком упевнено стверджувати, що рівень організаційної культури впливає на задоволеність працею персоналу освітніх організацій. Тобто чим вищий рівень організаційної культури, тим більша задоволеність результатами праці, умовами праці та взаємостосунками в колективі з колегами та керівниками, а також вищий загальний рівень задоволеності працею.

Менш потужний зв'язок ( $p < 0,05$ ) мають індекс організаційної культури та «інтерес до праці» та «професійна відповідальність». Очевидно, це пов'язано з тим, що ці складові задоволеності працею значною мірою залежать не тільки від організаційної культури, а й від інших вагомих чинників. Наприклад, інтерес до праці може значно залежати від інтелектуальних особливостей педагога, професійна відповідальність, як уже зазначалось, залежить від макрочинників.



Таблиця 2

**Взаємозв'язок організаційної культури та задоволеності працею персоналу освітніх організацій**

Складові задоволеності працею	Сила організаційної культури	Індекс організаційної культури
Інтерес до праці	,099	,147*
Задоволеність досягненнями в роботі	,183**	,356***
Задоволеність взаємостосунками з колегами	,184**	,474***
Задоволеність взаємостосунками з керівництвом	,243***	,393***
Рівень домагань у професійній діяльності	-,128*	-,088
Надання переваги виконанню роботи, а не високому заробітку	-,058	,098
Задоволеність умовами праці	,242***	,447***
Професійна відповідальність	,096	,129*
Загальна задоволеність працею	,186**	,485***

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

Досить цікавим виявився зв'язок сили організаційної культури та «рівня домагань у професійній діяльності» ( $r = -0,128$ ,  $p < 0,05$ ), який говорить про те, що сила організаційної культури зменшує рівень домагань працівників освітніх організацій. І хоча виявлений зв'язок має не дуже велику силу, він змушує звернути на себе увагу. На нашу думку, сильна організаційна культура не повинна перетворюватись на тип «будинок відпочинку», а обов'язково має орієнтуватися на постійний розвиток. Прикладом слугують результати проведених раніше досліджень щодо проблем організаційного розвитку [14].

Разом із тим, дослідження не виявило статистично значущих зв'язків з такою складовою задоволеності працею, як «надання переваги виконанню роботи, а не високому заробітку». Очевидно, що виявлений факт підтверджує висунуте нами раніше припущення про те, що цей показник залежить здебільшого не від організаційних чинників, а від соціально-економічних.

Для більш детального аналізу розглянемо також взаємозв'язок між *складовими організаційної культури («робота», «комунікація», «управління», «мотивація і мораль»)* та *задоволеністю працею персоналу освітніх організацій (табл. 3)*.

Так, показник *«робота»* позитивно корелює із такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі» ( $r = 0,304$ ;  $p < 0,001$ ), «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками» ( $r = 0,389$ ;  $p < 0,001$ ), «задоволеність взаємостосунками з керівництвом» ( $r = 0,336$ ;  $p < 0,001$ ), «задоволеність умовами праці» ( $r = 0,402$ ;  $p < 0,001$ ), «загальний показник задоволеності працею» ( $r = 0,418$ ,  $p < 0,001$ ).

Показник *«комунікація»* має статистично значущі зв'язки із такими складовими задоволеності працею, як «інтерес до роботи» ( $r = 0,161$ ,  $p < 0,01$ ), «задоволеність досягненнями в роботі» ( $r = 0,379$ ,  $p < 0,001$ ), «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками» ( $r = 0,407$ ,  $p < 0,001$ ), «задоволеність взаємостосунками з керівництвом» ( $r = 0,347$ ,  $p < 0,001$ ), «задоволеність умовами праці» ( $r = 0,449$ ,  $p < 0,001$ ), «загальний показник задоволеності працею» ( $r = 0,409$ ,  $p < 0,001$ ).

Таблиця 3

**Взаємозв'язок компонентів організаційної культури та задоволеності працею персоналу освітніх організацій**

Складові задоволеності працею	Компоненти організаційної культури			
	<i>робота</i>	<i>комунікація</i>	<i>управління</i>	<i>мотивація і мораль</i>
Інтерес до праці	,114	,161**	,159*	,067
Задоволеність досягненнями в роботі	,304***	,379***	,360***	,283***
Задоволеність взаємостосунками з колегами	,389***	,407***	,489***	,378***
Задоволеність взаємостосунками з керівництвом	,336***	,347***	,420***	,367***
Рівень домагань у професійній діяльності	-,084	-,145*	-,116	-,003
Надання переваги виконанню роботи, а не високому заробітку	,117	-,003	,139*	,117
Задоволеність умовами праці	,383***	,433***	,465***	,417***
Професійна відповідальність	,073	,110	,128*	,118
Загальна задоволеність працею	,418***	,409***	,490***	,430***

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

Показник «управління» має статистично значущі зв'язки із такими складовими задоволеності працею, як «інтерес до роботи» ( $r = 0,159$ ,  $p < 0,05$ ), «задоволеність досягненнями в роботі» ( $r = 0,360$ ,  $p < 0,001$ ), «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками» ( $r = 0,489$ ,  $p < 0,001$ ), «задоволеність взаємостосунками з керівництвом» ( $r = 0,420$ ,  $p < 0,001$ ), «задоволеність умовами праці» ( $r = 0,510$ ,  $p < 0,001$ ), «загальний показник задоволеності працею» ( $r = 0,490$ ,  $p < 0,001$ ).

Показник «мотивація і мораль» позитивно корелює із такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі» ( $r = 0,283$ ,  $p < 0,001$ ), «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками» ( $r = 0,378$ ,  $p < 0,001$ ), «задоволеність взаємостосунками з керівництвом» ( $r = 0,367$ ,  $p < 0,001$ ), «задоволеність умовами праці» ( $r = 0,461$ ,  $p < 0,001$ ), «загальний показник задоволеності працею» ( $r = 0,430$ ,  $p < 0,001$ ).

Інтерпретуючи та підсумовуючи отримані результати, на наш погляд, можна стверджувати, що такі складові задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками», «задоволеність взаємостосунками з керівництвом», «задоволеність умовами праці» та «загальний показник задоволеності працею» значною мірою залежать від усіх компонентів організаційної культури.

Поряд із цим, високий рівень розвитку таких компонентів організаційної культури, як «комунікація» та «управління», сприяє підвищенню інтересу до праці персоналу освітніх організацій.

Що стосується «рівня домагань у професійній діяльності», то, якщо за загальним показником індексу організаційної культури результати не показали зв'язку, то за окремими компонентами ми такий зв'язок знаходимо. Він так само, як і у випадку з силою організаційної культури, має зворотний напрямок. Тому високий рівень розвитку «комунікацій» негативно впливає на «рівень домагань у професійній діяльності».

І, нарешті, складові задоволеності працею «надання переваги виконанню роботи, а не високому заробітку» та «професійна відповідальність» корелюють лише з компонентом організаційної культури «управління». І хоча ми й припустили раніше залежність цих складових здебільшого від макрочинників, отриманий результат говорить про те, що все ж таки високий рівень розвитку менеджменту освітньої організації здатний вплинути й на високу оцінку своєї праці, й на усвідомлення високого ступеня своєї професійної відповідальності. Таким чином, безсумнівно, що цей факт має високу практичну значущість.

**Висновки.** Дослідження показало наявність певних проблемних місць у структурі задоволеності працею персоналу освітніх організацій та недостатній рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій.

Окрім того, дослідження показало, що організаційна культура значною мірою впливає на задоволеність працею персоналу освітніх організацій, особливо за такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками», «задоволеність взаємостосунками з керівництвом», «задоволеність умовами праці».

Отримані дані ще раз підкреслили, що важливу роль у розвитку організаційної культури та її впливу на ефективність діяльності персоналу організацій, в тому числі й на задоволеність працею, відіграє управлінська складова.

**Перспективи подальших досліджень** ми вбачаємо в розробці психологічних технологій щодо підвищення задоволеності працею працівників освітніх організацій з урахуванням виявлених закономірностей.

### Список використаних джерел

1. Асаул А.Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул, М.А. Асаул, П.Ю. Ерофеев, М.П. Ерофеев. – СПб. : Гуманистика, 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.aup.ru/books/m12/3\\_1.htm](http://www.aup.ru/books/m12/3_1.htm)
2. Бондаренко А.Ф. Социально-психологическая напряжённость на предприятии: к проблеме измерения [Текст] / А.Ф. Бондаренко // Психологический журнал. – 1993. – № 3. – 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.nbu.gov.ua/old\\_jrn/natural/vkhnu/Soc\\_dos/2009\\_844/articles/Chernjavskaia.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Chernjavskaia.pdf)
4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : [учебник для вузов] / Линда Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
5. Занковский А.Н. Организационная психология : учеб. пособ. для вузов / А.Н. Занковский ; Моск. психол.-соц. ин-т. – М. : Флинта, 2001. – 648 с.
6. 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. 3–11.
7. 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. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 80–89.
8. Карамушка Л.М. Основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації / Л.М. Карамушка, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер, В.М. Івкін, О.С. Ковальчук, В.І. Лагодзінська // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 4 (7). – С. 14–22.
9. Карамушка Л.М. Типи організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок з чинниками мезорівня / Л.М. Карамушка, В.А. Баранова // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2016. – № 4 (7). – С. 80–75.
10. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід / О.В. Креденцер, В.І. Лагодзінська, О.С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук, праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН

- України / за ред. Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 48–55.
11. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И.Д. Ладанов. – М. : УЦ «Перспектива», 1997. – С. 155.
  12. Лазорко О.В. Задоволеність працею як особистісний ресурс професійної безпеки фахівців стресогенних професій / О.В. Лазорко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія : Психологічні науки. – 2015. – Том 1. – Вип. 2. – С. 41–47.
  13. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента / В.Н. Машков – СПб. : Речь, 2005. – С. 290–291.
  14. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К., 2013. – 288 с.
  15. Психология массовой политической сознательности та поведінки / [відп. ред. В.О. Васютинський]. – К. : Вид-во "ДОК-К", 1997.
  16. Рукавишников В.О. Социальная напряжённость: диагноз и прогноз / В.О. Рукавишников, В.Н. Иванов, В.Б. Козлов и др. // Социол. исслед. – 1992. – №3. – С. 3–23.
  17. Самоукина Н. Корпоративная культура организации / Н. Самоукина // Управление персоналом: российский опыт. – СПб. : Питер, 2003. – С. 44–63.
  18. 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.
  19. Терещенко К.В. Роль толерантності персоналу у формуванні організаційної культури закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 71–77.
  20. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – [2-е изд., доп.]. – М. : Психотерапия, 2009. – С. 467–470.
  21. Фротер О.С. Ообливість прояву соціальної напруженості в діяльності аграрних підприємств / О.С. Фротер // Агросвіт. – 2013. – № 20. – С. 62–66.
  22. Шевченко А.М. Оцінка працівниками загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів рівня розвитку організаційної культури / А.М. Шевченко // 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., 2010. – Част. 25. – С. 86–92.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Asaul A.N. Kul'tura organizatsii: problemy formirovaniya i upravleniya / A.N. Asaul, M.A. Asaul, P.Ju. Erofeev, M.P. Erofeev. – Spb. : Gumanistika, 2006 [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : [http://www.aup.ru/books/m12/3\\_1.htm](http://www.aup.ru/books/m12/3_1.htm)
2. Bondarenko A.F. Social'no-psihologicheskaja naprjazhjonost' na predpriyatii: k probleme izmerenija [Tekst] / A.F. Bondarenko // Psihologicheskij zhurnal. – 1993. – № 3. – S. 103–110.
3. Vakulenko S.M. Sotsial'na napruzhenist' na pidprijemstvakh: rezul'taty aprobatsiyi tipovoyi metodyky ekspertyzy stanu sotsial'no-trudovykh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Chernyavs'ka, T.V. Yakovenko [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/natural/vkhu/Soc\\_dos/2009\\_844/articles/Chernjavska.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/vkhu/Soc_dos/2009_844/articles/Chernjavska.pdf)
4. Dzhujell L. Industrial'no-organizacionnaja psihologija : [uchebnik dlja vuzov] / Linda Dzhujell. – Spb. : Piter, 2001. – 720 s.
5. Zankovskij A.N. Organizacionnaja psihologija : ucheb. posob. dlja vuzov / A.N. Zankovskij ; Mosk. psihol.-soc. in-t. – M. : Flinta, 2001. – 648 s.
6. Karamushka L.M. Sotsial'na napruzhenist' v orhanizatsiyi: sutnist', pidkhody do vyvchennya, osnovni vydy / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – Т. 1. – Vyp. 45. – S. 3–11.
7. Karamushka L.M. Sotsial'na frustrovanist' osvith'oho personalu: zv'yazok iz typamy orhanizatsiyanoi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zayika // Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 80–89.
8. Karamushka L.M. Osnovni metody dlja doslidzhennya sotsial'noi napruzhenosti v orhanizatsiyi / L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko, O.V. Kredentser, V.M. Ivkin, O.S. Koval'chuk, V.I. Lahodzins'ka // Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – Naukovyy zhurnal [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2016. – № 4 (7). – S. 14–22.
9. Karamushka L.M. Typy orhanizatsiyanoi kul'tury pozashkil'nykh navchal'nykh zakladiv: zv'yazok z chynnykamy mezorivnyia / L.M. Karamushka, V.A. Baranova // Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – 2016. – № 4 (7). – S. 80–75.
10. Kredentser O.V. Teoretychnyy analiz ponyattya «sotsial'na napruzhenist'»: mizhdystsyplinaryny pidkhid / O.V. Kredentser, V.I. Lahodzins'ka, O.S. Koval'chuk // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – Т. 1. – Vyp. 45. – S. 48–55.

11. Ladanov I.D. Psihologija upravljenja rynochnymi strukturami: preobrazujushhee liderstvo / I.D. Ladanov. – М. : UC «Perspektiva», 1997. – S. 155.
12. Lazorko O.V. Zadovolenist' pratseyu yak osobystisnyy resurs profesiynoi bezpeky fakhivtsiv stresohennykh profesiy / O.V. Lazorko // Naukovyy visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. – Seriya : Psykholohichni nauky. – 2015. – Tom 1. – Vyp. 2. – S. 41–47.
13. Mashkov V.N. Praktika psihologicheskogo obespechenija rukovodstva, upravljenja, menedzhmenta / V.N. Mashkov – SPb. : Rech', 2005. – S. 290–291.
14. Psykholohichni zasady orhanizatsiynoho rozvytku : monohrafiya / za nauk. red. L.M. Karamushky. – К., 2013. – 288 s.
15. Psykholohiya masovoyi politychnoyi svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasyutynskyy]. – К. : Vyd-vo "DOK-K", 1997.
16. Rukavishnikov V.O. Social'naja naprjazhonnost': diagnoz i prognoz / V.O. Rukavishnikov, V.N. Ivanov, V.B. Kozlov i dr. // Sociol. issled. – 1992. – №3. – S. 3–23.
17. Samoukina N. Korporativnaja kul'tura organizacii / N. Samoukina // Upravlenie personalom: rossijskij opyt. – SPb. : Piter, 2003. – S. 44–63.
18. Slyusarevskyy M. Sotsial'na napruzhenist': teoretychna model' neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Slyusarevskyy // Naukovi studiyi iz sotsial'noyi ta politychnoyi psykholohiyi. – 2002. – № 5(8). – S. 24–34.
19. Tereshchenko K.V. Rol' tolerantnosti personalu u formuvanni orhanizatsiynoi kul'tury zakladiv osvity v umovakh sotsial'noyi napruzhenosti / K.V. Tereshchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk, prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy / za red. D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – К. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy, 2016. – T. 1. – Vyp. 45. – S. 71–77.
20. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – [2-e izd., dop.]. – М. : Psihoterapija, 2009. – С. 467–470.
21. Froter O.S. Ooblyvosti proyavu sotsial'noyi napruzhenosti v diyal'nosti ahrarnykh pidpryemstv / O.S. Froter // Ahrosvit. – 2013. – № 20. – S. 62–66.
22. Shevchenko A.M. Otsinka pratsivnykamy zahal'noosvitnykh navchal'nykh zakladiv tradytsiynoho ta innovatsiynoho typiv rivnya rozvytku orhanizatsiynoi kul'tury / A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – T. 1 : Sotsial'na psykholohiya. Psykholohiya upravlinnya. Orhanizatsiyna psykholohiya : zb. nauk, prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – К. : A.S.K., 2010. – Chast. 25. – S. 86–92.

**Kredentser, O.V. Effects of organizational culture on teaching staff's work satisfaction in conditions of social tension.** The article analyzes the results of the empirical study on the relationship between the levels of organizational culture and the levels of teaching staff's work satisfaction in educational organizations in conditions of social tension. Teaching staff's work satisfaction was found to be mainly at low level while its structure had certain problems.

The investigation also found out the significant effects of organizational culture on teaching staff's work satisfaction, especially on its following components: satisfaction with work achievements, satisfaction with relationship with the colleagues, satisfaction with relationship with the management and satisfaction with working conditions.

The investigation findings proved the important role of management in developing organizational culture and strengthening its impact on teaching staff's work performance and work satisfaction.

The follow-up study may focus on the development of psychological technologies to increase teaching staff's work satisfaction based on this study findings.

**Key words:** organizational culture, work satisfaction, social tension, educational organizations, teaching staff of educational institutions

#### Відомості про автора

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

**Kredentser, Oksana Valeriivna**, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com

Отримано 1 червня 2017 р.  
Рецензовано 5 червня 2017 р.  
Прийнято 8 червня 2017 р.

УДК 616.8-009.12-053.4:316.6:159.9

О.В. Кривоногова, С.В. Карманова

## ОРГАНІЗАЦІЯ МЕДИКО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ДОШКІЛЬНИКІВ ІЗ ГІПЕРКІНЕТИЧНИМ РОЗЛАДОМ В УМОВАХ РОДИНИ ТА ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Кривоногова О.В., Карманова С.В. Організація медико-психологічного супроводу дошкільників із гіперкінетичним розладом в умовах родини та освітньої організації. В результаті дослідження у дошкільників із гіперкінетичним розладом було виявлено порушення в психоемоційній, когнітивній, та поведінковій сферах, зниження самооцінки, а також порушення комунікативних навичок. Отримано дані про порушення дитячо-батьківських відносин, дезадаптивний тип ставлення батьків до хвороби дитини, зниження якості життя членів обстежених родин. Визначено недостатність необхідних професійних знань та навичок та прояви синдрому емоційного вигорання у вихователів освітніх організацій. Статистично доведено ефективність розробленого і впровадженого комплексного медико-психологічного супроводу, який складався з трьох блоків: спрямованого на дитину з гіперкінетичним розладом, на батьків дітей, а також педагогів дошкільної освітньої організації.*

**Ключові слова:** гіперкінетичний розлад, дошкільний вік, сім'я, дошкільна освітня організація, медико-психологічний супровід.

*Кривоногова О.В., Карманова С.В. Организация медико-психологического сопровождения дошкольников с гиперкинетическим расстройством в условиях семьи и образовательной организации. В результате исследования у детей с гиперкинетическим расстройством были выявлены нарушения в психоэмоциональной, когнитивной и поведенческой сферах, снижение самооценки, а также нарушение коммуникативных навыков. Получены данные о нарушении детско-родительских отношений, дезадаптивном типе отношения родителей к болезни ребенка, снижении качества жизни членов обследованных семей (63,33%). Воспитатели дошкольных образовательных учреждений, которые посещали дети, отмечали недостаточность необходимых профессиональных знаний и навыков, демонстрировали проявления синдрома эмоционального выгорания. Была статистически доказана эффективность разработанного и внедренного комплексного медико-психологического сопровождения, состоящего из трех блоков: направленного на ребенка с гиперкинетическим расстройством, на родителей детей, а также педагогов дошкольной образовательной организации.*

**Ключевые слова:** гиперкинетическое расстройство, дошкольный возраст, семья, дошкольное образовательное учреждение, медико-психологическое сопровождение.

**Постановка проблеми.** Гіперкінетичний розлад (ГКР) являє собою значну соціальну проблему, оскільки зустрічається у досить великого числа дітей [5–7; 18]. Результати різних епідеміологічних досліджень говорять про істотний розкид даних про поширення захворювання. За даними сучасної статистики, гіперкінетичний розлад частіше зустрічається у хлопчиків: відносна поширеність серед хлопчиків і дівчаток коливається відповідно від 3:1 до 9:1, залежно від критеріїв діагнозу, методів дослідження і категорій обстежених [4]. Синдром дефіциту уваги з гіперактивністю (СДУГ), як одна зі складових ГКР, є сімейним захворюванням з сильним генетичним компонентом. Його успадковуваність (частка дисперсії пояснюється додатковими генетичними факторами) була оцінена як 76%, одна з найвищих серед психічних розладів. Тим не менш, генетичні чинники самі по собі не пояснюють виникнення розладу. Етіологія ГКР та СДУГ розглядається як багатофакторна модель, тобто численні екологічні, генетичні та біологічні фактори відіграють велику роль у підвищенні ризику захворювання [5].

Останніми роками виявилось багато проблем у зв'язку з надмірною діагностикою ГКР у розвинених країнах, тоді як у менш сприятливих країнах ГКР часто є невизнаним і не лікується. У систематичному огляді суспільних досліджень, проведених в країнах Латинської Америки і Карибських країнах, лікування серед дітей з ГКР коливалось від нуля до 7% [5; 7; 24]. У країнах, що розвиваються, і слаборозвинених країнах, де доступ до медичної допомоги та інформації обмежений, ГКР, як правило, не виявляється [7]. Батьки і сім'ї справляються з симптомами самостійно, уникаючи ситуацій, коли вони знають, що прояв симптомів їхньої дитини може бути особливо руйнівним (наприклад, в ресторанах або магазинах). Часто вчителі є єдиними людьми, які супроводжують дітей під час лікування [6; 20].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Існує велика кількість підходів до корекції порушень емоційної, когнітивної сфер, особистісних порушень і відхилень у поведінці у дітей дошкільного віку, які мають діагноз ГКР [3, 5–8]. Лонгітюдні дослідження дозволяють стверджувати, що ГКР, який виник у дошкільному віці, здатний зберігатися протягом усього життя, серйозно обмежуючи адаптаційні можливості індивіда [6; 11–12; 17; 20]. Так, у період навчання у дітей з ГКР виявляються когнітивні порушення, парціальна затримка моторного і мовного розвитку, що лежать в основі шкільної дезадаптації і спектра розладів соціальної поведінки [4–5; 8; 11; 18; 20; 25–27]. Тривалі прояви неухважності, імпульсивності і гіперактивності, провідних ознак гіперкінетичного розладу, нерідко призводять до формування девіантних форм поведінки [1; 22]. Когнітивні і поведінкові порушення зберігаються у понад 70% підлітків і у 50% дорослих людей, яким у дитинстві ставився діагноз синдрому дефіциту уваги з гіперактивністю [7; 24–25].

Проте часто дослідники розглядають проблему несистемно, і об'єктом корекції виступають окремі відхилення в структурі вищезгаданого синдрому, а не особистість дитини в цілому. Також не завжди враховується важливість соціалізації гіперактивної дитини в сім'ї, колективі дорослих і однолітків. Зберігається необхідність у створенні інтегрованої, системної та послідовної програми психологічної корекції, яка б враховувала весь спектр можливих порушень, що є характерними для дітей з ГКР.

**Мета дослідження** – на основі системного підходу вивчити особливості дезадаптації дитини з гіперкінетичним розладом та розробити програму медико-психологічного супроводу дитини з ГКР в умовах родини та освітньої організації.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження було проведено на базі трьох дитячих дошкільних освітніх організацій м. Одеси. До участі в дослідженні було залучено 3 групи респондентів: групу Гр1 склали 142 дитини віком від 3 до 6 років зі встановленим клінічним діагнозом «Гіперкінетичний розлад» (код F90 за Міжнародною класифікацією хвороб 10-го перегляду); до групи Гр2 увійшли 142 особи, які були батьками досліджених дітей; до групи Гр3 увійшли 83 вихователі дошкільних освітніх організацій (ДОО), які відвідували діти з ГКР.

При проведенні дослідження були використані наступні методи: теоретичні (аналіз психологічної літератури з теми дослідження); емпіричні (психологічне тестування), методи статистичної обробки результатів дослідження.

Особливості когнітивної сфери дошкільників із ГКР вивчали за психодіагностичними методиками: «Коректурна проба» (малюнковий варіант); «Тепінг-тест», «Пам'ять на образи», «10 слів», «Четвертий зайвий» [13]. Особливості самоставлення вивчали за допомогою методик «Автопортрет» та «Драбинка» [14]. Для визначення типу та мотивів нетипової поведінки дітей з ГКР та визначення поведінкової мотивації використовували «Шкалу обстеження поведінкової мотивації», яку заповнювали батьки дошкільників [15].

Для психологічного тестування в групі батьків дітей з ГКР (Гр2) використовували: опитувальник батьківського ставлення (адапт. А.Я. Варга, В.В. Столін), методика діагностики ставлення до хвороби дитини (адапт. В.Е. Каган, І.П. Журавльова). Дослідження якості життя батьків проводилось за допомогою методики Mezzich, Coher, Ruizezer, Liu & Yoon, 1999 [16]. Для вихователів, які працюють у дитячих освітніх організаціях, застосовували анкету для педагогів гіперактивної дитини; методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойка [16]. Статистична обробка отриманих даних та побудова діаграм виконувалась за допомогою

програм Excel та статистичного пакета «Statistica 7.0. for Windows», а також проводилась за допомогою t-критерію Ст'юдента, U-критерію Манна-Уїтні, ф-критерію Фішера та  $\chi^2$ -критерію Пірсона. При оцінці синхронності, спряженості в змінах двох змінних або для оцінки подібності двох шкальних профілів обчислювались за Пірсоном лінійні та за Спірманом рангові коефіцієнти кореляції. В усіх випадках порівнянь визначалась ймовірність розходжень «р». Розходження урахувались як статистично значущі при  $p < 0,05$  [10].

Визначені в результаті проведення психодіагностики дезадаптивні особливості учасників досліджених груп стали мішенями розробленого психокорекційного впливу (табл. 1).

Таблиця 1

**Визначені дезадаптивні психологічні особливості як мішені психокорекційного впливу у групах досліджених (%)**

Визначені дезадаптивні особливості	Кількість осіб по групах досліджених (%)	Інструменти впливу
<i>Діти дошкільного віку з ГКР (n=142) – Гр1</i>		
Порушення в психоемоційній сфері	76,43	Арт-терапія
Порушення в когнітивній сфері	61,78	Тренінг розвитку когнітивних здібностей
Зниження самооцінки	52,14	Арт-терапія
Порушення поведінки	53,22	Поведінкова терапія
Порушення комунікативних навичок	48,62	Поведінкова терапія, «Тренінг соціальної взаємодії»
<i>Батьки дітей з ГКР (n=142) – Гр2</i>		
Порушення дитячо-батьківських відносин	68,27	Системна сімейна терапія Тренінг ефективної взаємодії з дитиною
Зниження загальної якості життя	63,33	Системна сімейна терапія Тренінг ефективної взаємодії з дитиною
Дезадаптивний тип ставлення до хвороби дитини	56,17	Психоосвіта
Недостатність необхідних професійних знань та навичок	71,32	Психоосвіта, цикл тренінгів ефективної взаємодії з дитиною з ГКР
Синдром емоційного вигорання	67,19	Техніки релаксації, тілесноорієнтована терапія

У результаті дослідження у дітей (Гр1) було виявлено порушення в психоемоційній (76,43%), когнітивній (61,78%) та поведінковій (53,14%) сферах, зниження самооцінки (52,14%) та порушення комунікативних навичок (48,62%). Відомо, що наявність діагнозу «гіперкінетичний розлад» негативно впливає на якість соціалізації та адаптації дитини в умовах сім'ї, а також на якість життя родини в цілому. Отже, завдяки проведенню психодіагностичного тестування в групі батьків (Г2) було вивчено особливості функціонування дітей в умовах родини, в результаті чого отримано дані про порушення дитячо-батьківських відносин (68,27%), дезадаптивний тип ставлення батьків до хвороби дитини (56,17%),



зниження якості життя членів обстежених родин (63,33%). Вихователі ДОО, які відвідували дітей з ГКР, відмічали недостатність необхідних професійних знань та навичок щодо організації розвитку та навчання дошкільників із ГКР (71,3%). Також у групі Гр3 відмічались прояви синдрому емоційного вигорання (67,19%).

У результаті аналізу отриманих даних була розроблена комплексна програма супроводу дитини з ГКР в умовах сім'ї та ДОО (рис. 1).

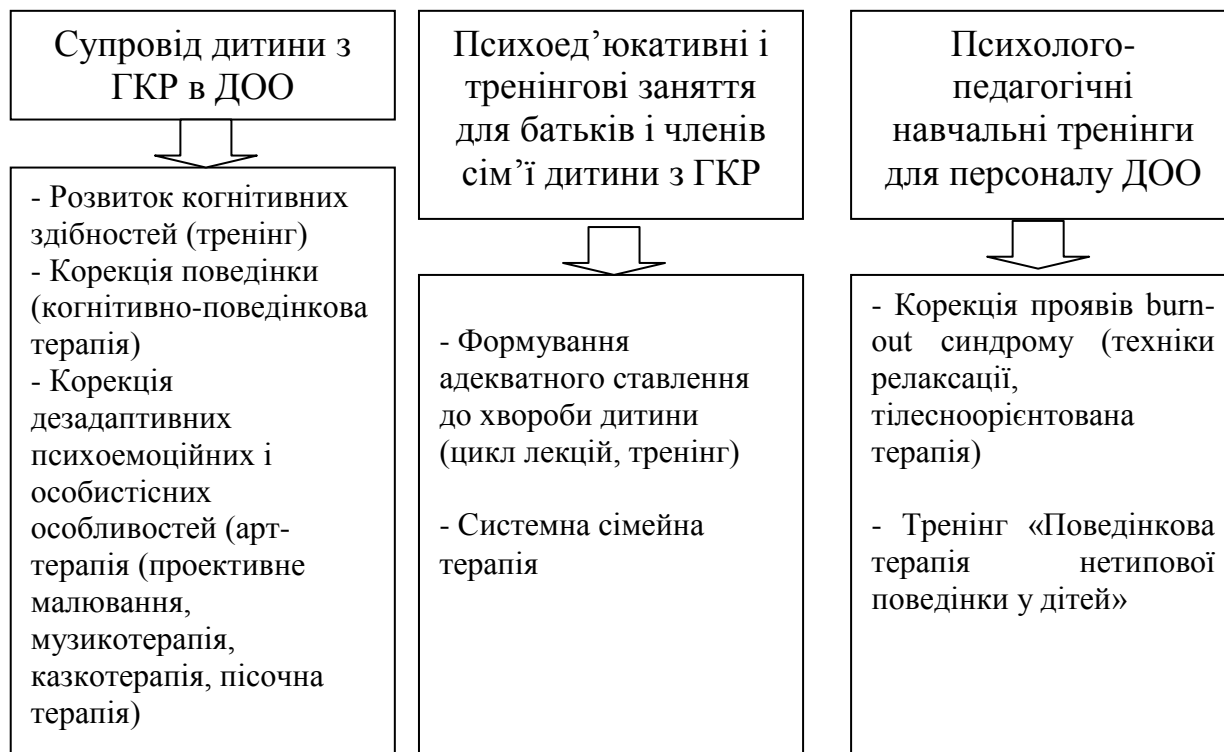


Рис. 1. Комплексна програма супроводу дитини з ГКР в умовах ДОО

Було розроблено три психокорекційні блоки, перший з яких був направлений на дитину, другий – на батьків, у третьому брали участь педагоги ДОО. У перший блок, який проводився на тлі медикаментозного лікування розладів у дітей, увійшли заходи з корекції порушень у когнітивній та комунікативній сферах (тренінг розвитку когнітивних і комунікативних здібностей), арт-терапія, поведінкова терапія. Під час роботи з дитиною з ГКР широко використовували поведінковий підхід, метою якого було або навчання нових адаптивних форм поведінки, або гальмування наявних у дитини дезадаптивних форм. У рамках поведінкового підходу використовували 4 основних моделі терапії (за А. Бандурою): 1) придушення (витіснення) відповідної реакції; 2) актуалізація (звільнення) пригніченої реакції; 3) фасилітація реакції, загальмованої негативними соціальними санкціями; 4) набуття реакції. Також у роботі з дітьми використовували техніки арт-терапії, а саме: проективне малювання, казкотерапію, ігротерапію, музикотерапію. З метою корекції порушень у когнітивній сфері дошкільників із ГКР, а саме зниження основних якостей уваги і пам'яті, використовували техніку тренінгу розвитку когнітивних і комунікативних здібностей [21]. Тренінг являв собою групову форму роботи, який включав розвивальні ігрові вправи, мав на меті розвиток у дітей концентрації, розподілу і переключення уваги, розширення її обсягу, а також розвиток можливостей слухової, зорової та тактильної пам'яті. Тренінг складався з 10 занять, тривалістю 30 хвилин кожне, які проводилися двічі на тиждень.

Наступний блок психокорекційних заходів включав заходи для батьків, а саме психоосвітні техніки, системну сімейну терапію (ССТ) і «Тренінг ефективної взаємодії з дитиною».

Психоосвітні заходи проводилися у вигляді 5 лекцій-презентацій (кожна тривалістю 90 хвилин) за темами:

1. Особливості перебігу ГКР у дошкільному віці.
2. Засоби ранньої діагностики ГКР.
3. Особливості функціонування сім'ї з дитиною з ГКР.
4. Корекція психологічних порушень у дошкільників із ГКР.
5. Форми організації взаємодії між дитиною з ГКР та батьками в умовах сім'ї.

Психокорекційна робота з батьками проводилась у рамках підходу ССТ, з точки зору якої наміри і вчинки людей вторинні і підкоряються законам і правилам функціонування сімейної системи, а будь-яку систему можна оптимізувати. У процесі роботи з сім'єю використовували такі техніки і напрямки системної сімейної терапії: «Циркулярне інтерв'ю» (circular interview); «Позитивна конотація» (positive connotation); включена супервізія (live supervision). Заходи ССТ проводилися за участю виключно батьків без дитини. Також усі батьки обстежених сімей брали участь у соціально-комунікативному тренінгу «Тренінг ефективної взаємодії з дитиною», на проведення якого відводилось 10 занять тривалістю 90 хвилин двічі на тиждень.

Третій блок заходів комплексного супроводу проводили в групі педагогів ДОО. Фахівці ДОО отримали інформацію про особливості виникнення ГКР, критерії діагностики розладу та шляхи корекції, а також взяли участь у тренінгових заняттях з оволодіння навичками ефективної взаємодії дітьми з ГКР в умовах ДОО. Для корекції та профілактики синдрому емоційного вигоряння у педагогів ДОО використовували техніки прогресивної м'язової релаксації (метод Джекобсона), аутогенне тренування (метод Шульца), довільне самонавіювання (метод Кує) [19].

У результаті проведення комплексної психокорекційної роботи були отримані результати, що свідчать про ефективність розробленої системи. Так, у дітей спостерігалися позитивні зміни в когнітивній сфері (72,31%), підвищення рівня самооцінки (68,5%), поліпшення вміння планувати свою діяльність (79,23%), зниження кількості проявів гіперактивної та імпульсивної поведінки (67,73%), поліпшення комунікативних навичок (63,24%). У сім'ях спостерігалось поліпшення взаємодії між батьками і дитиною (83,41% сімей) та поліпшення загальної якості життя сім'ї з дитиною з ГКР (78,23% сімей). У результаті опитування фахівців на етапі після проведення психокорекційних інтервенцій було з'ясовано, що в них збільшився рівень професійної компетентності і успішності, ознаки ж синдрому burn-out вдалося нівелювати у 92,36% педагогів. Різниця між результатами психодіагностичного тестування на етапах до та після корекції була статистично достовірною у всіх групах дослідження ( $p \leq 0,05$ ).

#### **Висновки:**

1. У результаті дослідження у дітей було виявлено порушення в психоемоційній, когнітивній та поведінковій сферах, зниження самооцінки та порушення комунікативних навичок. Був розроблений і впроваджений психокорекційний комплекс, що складається з трьох блоків, перший з яких був направлений на дитину, другий – на батьків дітей з ГКР, у третьому брали участь педагоги ДОО.

2. Ефективність розробленої психокорекційної системи доведена завдяки проведенню психодіагностичного дослідження після корекції. У результаті проведення комплексної психокорекційної роботи були отримані результати, що свідчать про ефективність розробленої системи. Так, у дітей спостерігалися позитивні зміни в когнітивній сфері, підвищення рівня самооцінки, поліпшення вміння планувати свою діяльність, зниження кількості проявів гіперактивної та імпульсивної поведінки, поліпшення комунікативних навичок. У сім'ях спостерігалось поліпшення взаємодії між батьками і дитиною та поліпшення загальної якості життя сім'ї з дитиною з ГКР.

**Перспективи подальших досліджень з цього напрямку.** Розроблена програма медико-психологічного супроводу для дітей з ГКР в умовах родини та ДОО має вагомі перспективи впровадження в практику роботи інклюзивних освітніх організацій. Отримані дані дають

можливість у подальшому виявити фактори ризику виникнення порушень адаптації в дітей з ГҚР та розробити програму превенції таких порушень.

### Список використаних джерел

1. Аболонин А. Ф. Психологические особенности наркотической аддикции у несовершеннолетних правонарушителей / А. Ф. Аболонин, Н. А. Бохан, С. И. Гусев // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. – 2006. – Приложение (41). – С. 14–16.
2. Варанкова Л. В. Клинико-социальный аспект психиатрической помощи детям и подросткам в Томской области / Л. В. Варанкова, А. П. Агарков, А. А. Агарков // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. – 2006. – № 3. – С. 68–70.
3. Брызгунов И. П. Непоседливый ребёнок, или Всё о гиперактивных детях / И. П. Брызгунов, Е. В. Касатикова. – [2-е изд., испр. и доп.]. – М. : Психотерапия, 2008. – 208 с.
4. Буторина Н. Е. Комплексная оценка состояния здоровья детей с различной степенью, умственной отсталости: биопсихосоциальные подходы. / Н. Е. Буторина, И. Е. Куприянова, И. Р. Лебедева. – Челябинск : Циуеро, 2011. – 179 с.
5. Заваденко Н. Н. Диагноз и дифференциальный диагноз синдрома дефицита внимания с гиперактивностью у детей / Н. Н. Заваденко // Школьный психолог. – 2000. – № 4.
6. Заваденко Н. Н. Оценка трудностей социально-психологической адаптации у детей с гиперактивностью и дефицитом внимания / Н. Н. Заваденко, Т. В. Лебедева, О. В. Счастливая // Экология человека. – 2010. – № 11. – С. 52–57.
7. Козлова И.А. Гиперкинетическое расстройство / И. А. Козлова : в кн. Психиатрия: Национальное руководство / под ред. Т. Б. Дмитриевой, Н. Г. Незнанова, В. Я. Семке, А. С. Тиганова. – М. : ГЭОТАР-Медиа, 2009. – 1000 с.
8. Мачинская Р. И. Нейрофизиологические механизмы произвольного внимания: Аналитический обзор / Р. И. Мачинская // Журнал высш. нервной деятельности. – 2003. – Т. 53. – № 2. – С. 13–150.
9. Кукуруза А. Раннее развитие ребенка. Закономерности развития моторики, речи, коммуникации, сенсорной и эмоциональной сферы ребенка от рождения до 3 лет: Пособие для специалистов и родителей / А. Кукурузы, А. Кравцовой. – М., 2015. – 72 с.
10. Лапач С. Н. Статистические методы в медико-биологических исследованиях с использованием Excel / С. Н. Лапач, А. В. Чубенко, П. Н. Бабич. – К. : Морион, 2001. – 408 с.
11. Лютова Е. К. Шпаргалка для взрослых: Психокоррекционная работа с гиперактивными, агрессивными, тревожными и аутичными детьми / Е. К. Лютова, Г. Б. Моница. – М. : Генезис, 2000. – С. 132–134.
12. Моница Г. Работа с «особым» ребенком / Г. Моница, Е. Лютова // Первое сентября. – 2000. – № 10. – С. 16–22.
13. Овчарова Р. В. Практическая психология в начальной школе / Р. В. Овчарова. – М. : Сфера, 1996. – С. 240.
14. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособ. – Самара : БАХРАХ, 1998. – С. 672.
15. Рабочая книга школьного психолога. / Под ред. Дубровиной И.В., Просвещение, 1991.
16. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2002. – 672 с.
17. Рассел Баркли Л. Ваш непослушный ребенок / Рассел Баркли Л., Кристина Бентон М. – СПб. : Питер, 2004. – 87 с.
18. Сиротюк А. Л. Синдром дефицита внимания с гиперактивностью. Диагностика, коррекция и практические рекомендации родителям и педагогам / А. Л. Сиротюк. – М. : Сфера, 2002. – 167 с.
19. Словарь практического психолога / [сост. С. Ю. Головин]. – Мн. : Харвест, 1997. – С. 37.
20. Селигман М. Обычные семьи, особые дети: системный подход к помощи детям с нарушениями развития / М. Селигман, Р. Дарлинг. – М. : Терра, 2007. – 386 с.
21. Фопель Клаус. Как научить детей сотрудничать. Психологические игры и упражнения / Клаус Фопель. – М. : Генезис, 1999. – 263 с.
22. Чижова Т. Н. Особенности нарушений поведения с уходами и бродяжничеством у детей с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью / Т. Н. Чижова, Е. В. Малинина, Л. А. Бенько // Уральский медицинский журнал. – 2010. – №9. – С. 44–48.
23. Baron, D. ADHD in the elite athlete / D. Baron // Journal of Czech and Slovak psychiatry. XIV world congress of psychiatry, 20–25 September, 2008. – Prague, Czech Republic, 2008. – P. 312.
24. Barkley, R.A. Attention deficit disorder with hyperactivity: A handbook for diagnosis and treatment / R.A. Barkley. – 2000. – Vol. 25. – P. 688.
25. Makris, N. Altered cortical networks in adults with ADHD using T1-Weighted and Dt-MRI / N. Makris, J. Biederman // Journal of Czech and Slovak psychiatry. XIV world congress of psychiatry, 20–25 September, 2008. – Prague, Czech Republic, 2008. – P. 139.
26. Wilens, T.C. Adult ADHD: Evaluation and treatment in family medicine / T.E. Wilens, J. Biederman, E. Mick, S.V. Faraone et al. // J. Nerv. Ment. Dis. – 2003. – Vol. 185. – P. 346–365.
27. Zuddas, A. Attention-deficit/hyperactivity disorder: a neuropsychiatric disorder with childhood onset / A. Zuddas, B. Ancilletta, P. Muglia, C. Cianchetti // Europ. J. Paediatr. Neurol. – 2000. – Vol. 4. – № 2. – P. 53–62.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abolonin A. F. Psihologicheskie osobennosti narkoticheskoy addikcii u nesovershennoletnih pravonarushitelej / A. F. Abolonin, H. A. Bohan, S. I. Gusev // Sibirskij vestnik psikiatrii i narkologii. – 2006. – Prilozhenie (41). – S. 14–16.
2. Varankova JI. B. Kliniko-social'nyj aspekt psikiatricheskoy pomoshhi detjam i podrostkam v Tomskoj oblasti / JI. B. Varankova, A. P. Agarkov, A. A. Agarkov // Sibirskij vestnik psikiatrii i narkologii. – 2006. – № 3. – S. 68–70.
3. Brjazgunov I. P. Neposedlivyj rebjonok, ili Vsjo o giperaktivnyh detjah / I. P. Brjazgunov, E. V. Kasatikova. – [2-e izd., ispr. i dop.]. – M. : Psihoterapija, 2008. – 208 s.
4. Butorina N. E. Kompleksnaja ocenka sostojanija zdorov'ja detej s razlichnoj stepen'ju, umstvennoj otstalosti: biopsihosocial'nye podhody. / N. E. Butorina, I. E. Kuprijanova, I. R. Lebedeva. – Cheljabinsk : Ciuro, 2011. – 179 s.
5. Zavadenko N. N. Diagnostika i differencial'nyj diagnostik sindroma deficita vnimanija s giperaktivnost'ju u detej / N. N. Zavadenko // Shkol'nyj psiholog. – 2000. – № 4.
6. Zavadenko H. H. Ocenka trudnostej social'no-psihologicheskoj adaptacii u detej s giperaktivnost'ju i deficitom vnimanija / H. H. Zavadenko, T. V. Lebedeva, O. V. Schasnaja // Jekologija cheloveka. – 2010. – № 11. – S. 52–57.
7. Kozlova I.A. Giperkineticheskoe rasstrojstvo / I. A. Kozlova : v kn. Psihiatrija: Nacional'noe rukovodstvo / pod red. T. B. Dmitrievoj, N. G. Neznanova, V. Ja. Semke, A. C. Tiganova. – M. : GJeOTAR-Media, 2009. – 1000 s.
8. Machinskaja R. I. Nejrofiziologicheskie mehanizmy proizvol'nogo vnimanija: Analiticheskij obzor / R. I. Machinskaja // Zhurnal vyssh. nervnoj dejatel'nosti. – 2003. – T. 53. – № 2. – S. 13–150.
9. Kukuruza A. Rannee razvitie rebenka. Zakonomernosti razvitija motoriki, rechi, kommunikacii, sensornoj i jemocional'noj sfery rebenka ot rozhdenija do 3 let: Posobie dlja specialistov i roditel'ej / A. Kukuruzy, A. Kravcovoj. – M., 2015. – 72 s.
10. Lapach S. N. Statisticheskie metody v mediko-biologicheskix issledovanijah s ispol'zovaniem Excel / S. N. Lapach, A. V. Chubenko, P. N. Babich. – K. : Morion, 2001. – 408 s.
11. Ljutova E. K. Shpargalka dlja vzroslyh: Psihokorrekcionnaja rabota s giperaktivnymi, agressivnymi, trevozhnymi i autichnymi det'mi / E. K. Ljutova, G. B. Monina. – M. : Genezis, 2000. – S. 132–134.
12. Monina G. Rabota s «osobym» rebenkom / G. Monina, E. Ljutova // Pervoe sentjabrja. – 2000. – № 10. – S. 16–22.
13. Ovcharova R. V. Prakticheskaja psihologija v nachal'noj shkole / R. V. Ovcharova. – M. : Sfera, 1996. – S. 240.
14. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy : ucheb. posob. – Samara : BAHRAH, 1998. – S. 672.
15. Rabochaja kniga shkol'nogo psihologa. / Pod red. Dubrovinoj I.V., Prosveshhenie, 1991.
16. Rajgorodskij D. Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy / D. Ja. Rajgorodskij. – Samara : Bahrah-M, 2002. – 672 s.
17. Rassel Barkli L. Vash neposlushnyj rebenok / Rassel Barkli L., Kristina Benton M. – SPb. : Piter, 2004. – 87 s.
18. Sirotjuk A. L. Sindrom deficita vnimanija s giperaktivnost'ju. Diagnostika, korrekcija i prakticheskie rekomendacii roditel'jam i pedagogam / A. L. Sirotjuk. – M. : Sfera, 2002. – 167 s.
19. Slovar' prakticheskogo psihologa / [sost. S. Ju. Golovin]. – Mn. : Harvest, 1997. – S. 37.
20. Seligman M. Obychnye sem'i, osobyje deti: sistemnyj podhod k pomoshhi detjam s narushenijami razvitija / M. Seligman, R. Darling. – M. : Terefin, 2007. – 386 s.
21. Fopel' Klaus. Kak nauchit' detej sotrudnicat'. Psihologicheskie igry i uprazhnenija / Klaus Fopel'. – M. : Genezis, 1999. – 263 s.
22. Chizhova T. N. Osobennosti narushenij povedenija s uhodami i brodjazhnichestvom u detej s sindromom deficita vnimanija i giperaktivnost'ju / T. N. Chizhova, E. V. Malinina, L. A. Ben'ko // Ural'skij medicinskij zhurnal. – 2010. – №9. – S. 44–48.
23. Baron, D. ADHD in the elite athlete / D. Baron // Journal of Czech and Slovak psychiatry. XIV world congress of psychiatry, 20–25 September, 2008. – Prague, Czech Republic, 2008. – P. 312.
24. Barkley, R.A. Attention deficit disorder with hyperactivity: A handbook for diagnosis and treatment / R.A. Barkley. – 2000. – Vol. 25. – P. 688.
25. Makris, N. Altered cortical networks in adults with ADHD using T1-Weighted and Dt-MRI / N. Makris, J. Biederman // Journal of Czech and Slovak psychiatry. XIV world congress of psychiatry, 20–25 September, 2008. – Prague, Czech Republic, 2008. – P. 139.
26. Wilens, T.C. Adult ADHD: Evaluation and treatment in family medicine / T.E. Wilens, J. Biederman, E. Mick, S.V. Faraone et al. // J. Nerv. Ment. Dis. – 2003. – Vol. 185. – P. 346–365.
27. Zuddas, A. Attention-deficit/hyperactivity disorder: a neuropsychiatric disorder with childhood onset / A. Zuddas, B. Ancilletta, P. Muglia, C. Cianchetti // Europ. J. Paediatr. Neurol. – 2000. – Vol. 4. – № 2. – P. 53–62.

*Kryvonogova, O.V., Karmanova, S.V. Organization of medical and psychological support for preschool children with hyperkinetic disorder in the family and educational institution. The article presents the results of a system approach-based study on the peculiarities of hyperkinetic children maladaptation and a special hyperkinetic children family and educational institution medical and psychological support program. The hyperkinetic children (G1) were found to have psycho-emotional, cognitive and behavioral disturbances, low self-esteem as well as communication problems. The testing conducted on the group of parents (G2) identified the distinctive features of children's family life which included dysfunctional children-parents*

relations, the parents' maladaptive attitudes towards their children's illness and low overall quality of family life. Besides, G3 group was shown to have different symptoms of burnout.

A special psycho-corrective training program developed by the authors was made up of three blocks: block 1 aimed at dealing with children, block 2 with parents and block 3 with preschool teachers.

The effectiveness of the developed psycho-corrective training program was proved by a post-training assessment. Thus, after the training the children showed positive changes in their cognitive characteristics, self-esteem, activities planning, and communicative skills as well as had fewer manifestations of hyperactive and impulsive behavior. The families noted improved children-parents interactions and better overall quality of family life.

**Key words:** hyperkinetic disorder, preschool age, family, preschool educational institution, medical and psychological support.

#### Відомості про авторів

**Кривоногова Оксана Валеріївна** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, Одеський національний медичний університет, м. Одеса, Україна.

**Kryvonogova, Oksana Valeriivna** – affiliated professor of the Department of Psychology, Odessa National Medical University, Odessa, Ukraine.

E-mail: oksanagood@gmail.com

**Карманова Світлана Василівна** – магістрант кафедри психології, Одеський національний медичний університет, м. Одеса, Україна.

**Karmanova, Svitlana Vasylivna** – master of the Department of Psychology, Odessa National Medical University, Odessa, Ukraine.

E-mail: karmanova1981.04.01@gmail.com

Отримано 12 травня 2017 р.  
Рецензовано 19 травня 2017 р.  
Прийнято 26 травня 2017 р.

УДК 159.947.24:37.048.4 (044.332-048.42)

Пасічна В.Г.

#### АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ БЕЗРОБІТНИХ У ПРОЦЕСІ АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕПІДГОТОВКИ

*Пасічна В.Г. Аналіз результатів дослідження емоційно-вольової сфери безробітних у процесі адаптації до професійної перепідготовки. У статті представлено результати аналізу матеріалів дослідження емоційно-вольової сфери як компоненти адаптації безробітних під час професійної перепідготовки. Встановлено, що процес навчання з використанням методів психологічного супроводу сприяв вторинній адаптації представників усіх чотирьох груп обстежуваних, що привело до подолання в безробітних емоційного та інтелектуального напруження, зниження рівня емоційного вигорання, реактивної тривожності, підвищення рівня показників вольової саморегуляції, що у сукупності сприяє адекватному рівню вторинної адаптації в період професійної перепідготовки.*

*З'ясовано, що найбільш фрустраційними для безробітних постають негативні суспільні чинники (матеріальне становище, становище в суспільстві, житлово-побутові умови, медичне обслуговування тощо), а найменш фрустраційними – суб'єктивні чинники (сфера взаємин з оточуючими).*

**Ключові слова:** емоційно-вольова сфера, безробітні, адаптація, професійна

перепідготовка.

**Пасичная В.Г. Анализ результатов исследования эмоционально-волевой сферы безработных в процессе адаптации во время профессиональной переподготовки.** В статье представлены результаты анализа материалов исследования эмоционально-волевой сферы как компоненты адаптации безработных во время профессиональной переподготовки. Установлено, что процесс обучения с использованием методов психологического сопровождения способствовал вторичной адаптации представителей всех четырех групп обследуемых, что привело к преодолению у безработных эмоционального и интеллектуального напряжения, снижению уровня эмоционального выгорания, реактивной тревожности, повышению уровня показателей волевой саморегуляции, что в совокупности способствует адекватному уровню вторичной адаптации в период профессиональной переподготовки.

Установлено, что наиболее фрустрационными для безработных были негативные социальные факторы (материальное положение, положение в обществе, жилищно-бытовые условия, медицинское обслуживание и т.д.), а наименее фрустрационными – субъективные факторы (сфера взаимоотношений с окружающими).

**Ключевые слова:** эмоционально-волевая сфера, безработные, адаптация, профессиональная переподготовка.

**Постановка проблеми.** В умовах ринкової економіки людський потенціал стає найважливішим чинником інноваційного розвитку, що обумовлює потребу у висококваліфікованих працівниках і вдосконаленні їх інтелектуальних здібностей. Водночас, соціально-економічні умови в багатьох країнах світу зумовлюють зростання безробіття, що негативно впливає на професіогенез особистості, з одного боку, а з іншого – знецінює соціальний статус фахівця, викликає негативні психічні стани особистості, знижує рівень самоактуалізації, самоповаги, провокуючи невпевненість у собі, зневіру у краще життя, що зумовлює дезадаптивні розлади, депресію, нервово-психічну напругу.

Отже, виявляється суттєве протиріччя, з одного боку, між прагненням роботодавців з укомплектувати організацію укомплектованими кадрами, а з іншого – стрімким суттєвим зростанням безробіття в розвинених і малорозвинених країнах світу.

Одним із найбільш серйозних наслідків дисбалансу економічних відносин на ринку праці стало зростання безробіття, яке спричиняє значні безповоротні втрати через недовикористання і втрати трудового потенціалу вже на стадії вторинної адаптації професіогенезу особистості. Це зумовлює, з одного боку, необхідність поглиблення теоретичних уявлень, що розкривають причини дисбалансу економічних відносин, особливо на ринку праці, а з іншого – потребу в продуктивних практичних діях, які сприяють формуванню умов для ефективнішої реалізації продуктивного й інтелектуального потенціалу молоді.

За дослідженнями вчених різних наукових напрямів, проблема безробіття є надзвичайно актуальною сьогодні, оскільки за неповного використання наявних ресурсів робочої сили економічна система працює, не досягаючи межі своїх виробничих можливостей. Крім цього, безробіття спричинює негативні зміни в складі людських ресурсів, а саме: погіршення якісних характеристик робочої сили, втрату працівниками їхніх професійних навичок, кваліфікації, послаблення мотивації до праці, зниження продуктивності праці, відтік найбільш кваліфікованої робочої сили за межі країни і водночас виникла загально державна проблема перепідготовки кадрів. Тому проблема безробіття потребує постійного вирішення, враховуючи особливості загострення його динаміки [3–5; 7; 9].

З метою подолання проблеми безробіття в країні, Державна служба зайнятості України пропонує безробітним пройти професійну перепідготовку і навчання і, зокрема, за напрямом «Менеджер по роботі з персоналом». Оскільки це стосується суттєвих професійних, особистісних, соціальних, професійних змін, то в системі перепідготовки відкривається важливий напрям – психологічний супровід адаптації безробітних під час навчання новій

професії, що потребує наукового пізнання та вивчення особливостей майбутньої професійної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним підґрунтям у дослідженні проблеми безробіття можуть слугувати надбання світової економічної науки. Основні аспекти безробіття, причини його виникнення та шляхи регулювання досліджували ще: Дж.М. Кейнс, Т. Мальтус, К. Маркс, А. Пігу, Д. Рікардо, А.Сміт, М. Фрідмен, Д. Хікс. Серед українських вчених, які займалися проблемою безробіття можна виокремити таких як: Т. Черниш, О. Власенко, П. Нікіфоров, А. Вольська, В. Пиц, Г. Мамонова, О. Піжук, Н.Тілікіна, В. Ярошенко, Т. Панюк [3–5; 8; 9; 11].

Більшість науковців вважають, що втрата роботи призводить до негативних наслідків у соціальній та емоційній сферах, взаємодії з оточенням, самопочутті та поведінці особистості, що негативно впливає на процес професіогенезу людини в нових соціально-економічних умовах [3; 5; 8].

Найчастіше безробітні потребують: переосмислення свого соціального статусу, перебудови самосвідомості, психологічної підтримки, психологічної мобілізації, усунення стану тривоги, підвищення стійкості до стресу, формування адекватної самооцінки, впевненості у власних силах [3; 5; 6; 9–11].

Отже, метою дослідження є з'ясування особливостей проявів соціальної та емоційно-вольової сфер безробітних у процесі адаптації до професійної перепідготовки та ефективності використання методів психологічного супроводу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** З метою дослідження змін емоційно-вольових якостей безробітних нами застосовано комплекс інформативних методик: методику дослідження вольової саморегуляції (А. Зверкова, Е. Ейдмана), дослідження оцінки тривожності Спілбіргера-Ханіна, методики оцінки рівня функціональних можливостей психічної адаптації (РФМПА) і напруженості механізмів психічної адаптації (НМПА), запропоновані О. Кокуном, методику оцінки рівнів емоційного вигорання Н. Водоп'янової та Е. Старченкової [1; 2; 6; 11].

З метою визначення рівня розвитку вольової сфери ми використали методику дослідження вольової саморегуляції (ВСР). Рівень розвитку ВСР з'ясували за результатами трьох шкал – вольова регуляція, наполегливість, самовладання. У цілому, за рівнем проявів показників трьох шкал визначали ознаки дезадаптивної поведінки ВСР у процесі адаптації чотирьох груп безробітних під час перепідготовки. У дослідженні брали участь чотири групи безробітних, які розподілилися наступним чином: 64 особи, які звільнилися з попередньої роботи за згодою сторін та не мають попереднього досвіду роботи з персоналом (група 1); 31 особа – колишні військовослужбовці, які звільнилися з силових структур (в основному збройних сил та системи МВС – (група 2)); 25 осіб, які мають попередній досвід роботи з персоналом («кадровики» та HR-менеджери, група 3); 42 особи – мають гуманітарну освіту і досвід роботи з людьми, які звільнені з причин реорганізації (скорочення) штатів підрозділів підприємств (група 4).

Так, з'ясовано, що початковий показник вольової регуляції (ВР) у групі 1 виявився суттєво нижчим на 1,1–1,6 б., ніж у всіх інших груп (при  $p < 0,05$ ). У процесі перепідготовки, поряд з навчанням, використано методи психологічного супроводу, що у сукупності позитивно вплинуло на досліджувані показники ВСР. За шкалою ВР цей показник у першій групі змінився з 8,1 до 11, 29 б., у другій – з 9,7 до 13,2 б., у третій – з 9,45 до 13, 91 б. та у четвертій – з 9, 21 до 13, 17 б. (при  $p < 0,05$ ). На початку навчання за показниками методики за шкалою ВР спостерігались результати нижче від середнього рівня практично у всіх чотирьох групах безробітних.

Інтерпретаційна характеристика обстежуваних до навчання і використання методів психологічного забезпечення виявила їхню емоційну нестійкість, невпевненість, внутрішню напругу, здатну контролювати кожен крок власної поведінки з проявами її спонтанності й тривожності.

На завершальному етапі перепідготовки з використанням відповідних тренінгових

програм показник ВР суттєво підвищився до середнього рівня (11,29–13,21 б.), що на 3,1–3,5 б. вище, ніж показник початкового рівня (при  $p < 0,05$ ). Отже, після закінчення перепідготовки з використанням психологічного супроводу процес вторинної адаптації за цим показником суттєво поліпшився. Обстежені на заключному етапі позитивно змінились: вони набули емоційної зрілості, активності, здатності контролювати себе і свої вчинки й мають позитивну соціальну спрямованість.

За шкалою наполегливості (Н) ми визначали силу намірів людини, її прагнення до здійснення розпочатої справи. За цим показником спостерігаються найвищі результати на початку дослідження у першій групі. Показник наполегливості знаходиться у межах вищого за середній (12,41 б.), і на заключному етапі він досяг рівня 14,16 б. (при  $p < 0,05$ ). Таким особам притаманні діяльність, активність, спрямованість на досягнення мети, подолання перешкод і обов'язково розпочати справу. Обстежувані другої, третьої, четвертої груп мають свої особливості за показником шкали наполегливості. Так, на початковому етапі показники представників цих груп знаходяться на нижчому за середній рівень. Таким безробітним притаманний дещо знижений фон активності, прояви імпульсивної, несподіваної поведінки. Водночас, у взаємодії таких осіб це компенсується гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією довільного трактування соціальних норм. На заключному етапі перепідготовки показники наполегливості у другій, третій, четвертій групах піднялись до вищих за середні величини (відповідно до 11,5 б., 10,01 б. і 10,84 б.), що зумовило активність, діяльність, спрямованість на досягнення мети і долавання перешкод.

За шкалою самовладання (СВ) ми визначали рівень розвитку у безробітних довільного контролю, емоційних реакцій. Зафіксовано низький рівень за шкалою СВ в обстежуваних першій групі (4,02 б.), що на заключному етапі перепідготовки збільшилось до середнього рівня (6,04 б., при  $p < 0,05$ ). На початковому етапі представникам цієї групи безробітних були притаманні такі особливості, як вразливість, спонтанність та імпульсивність поведінки, невпевненість і навіть певний страх перед невідомим. У групах 2, 3, 4 початкові значення за шкалою СВ визначено на рівні середніх (відповідно 6,0 б., 5,96 б., 6,1 б.), які після закінчення перепідготовки і застосування методів психологічного супроводу істотно зросли до вищого за середній рівень (відповідно 8,39 б., 8,94 б. і 8,79 б., при  $p < 0,05$ ). Такі результати за інтерпретацією зумовлюють емоційну стійкість, добре володіння собою, внутрішній спокій, упевненість, готовність до сприйняття інновацій. І водночас у соціальній сфері їм притаманні свобода поглядів, нові ідеї та радикалізм у взаємодії.

Таким чином, визначено, що у всіх групах безробітних рівень показників вольової саморегуляції, наполегливості і самовладання середні і нижче за середні результати, що зумовлює на початковому етапі перепідготовки притаманні їм особливості емоційної нестабільності, невпевненості, імпульсивності, з низьким фоном активності і працездатності, що, в цілому, свідчить про порушення адаптації і виявляється у невмінні налагоджувати стосунки з іншими і в неадекватних реакціях на певні ситуації, що є прямим показанням до застосування комплексу методів психологічного супроводу з метою корекції емоційно-вольової сфери й оптимізації адаптаційного потенціалу в період перепідготовки.

Підводячи підсумки аналізу результатів дослідження вольової саморегуляції в заключний період перепідготовки з використанням методів психологічного супроводу, треба зазначити, що у всіх чотирьох групах безробітних показники трьох шкал – вольової саморегуляції, наполегливості і самовладання – визначено в межах вище середніх (нормативних) величин, що вказує на достатній рівень саморегуляції, який притаманний гармонійному розвитку, емоційній зрілості, активності з високим рівнем працездатності і адекватної поведінки особистості, що сприяє адекватному рівню вторинної адаптації в період професійної перепідготовки.

Соціальна бажаність високих показників за шкалами різноманітна. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції у безробітних можуть бути пов'язані з соціальними проблемами в організації життєдіяльності та зі стосунками з людьми. Часто вони відображають прояви дезадаптивної взаємодії і поведінки. Разом із цим, низькі рівні наполегливості і самовладання



виконують компенсаторні функції. Вони також свідчать про порушення окремих властивостей особистості, а також в умінні налагоджувати стосунки з іншими, а також адекватно реагувати на ті чи інші емоційно забарвлені соціальні проблеми.

Для дослідження особливостей психологічної адаптації безробітних важливим виявилось вивчення рівня їхньої тривожності на початку та після психологічного супроводу протягом професійного перенавчання.

Більш як для половини безробітних характерним є середній рівень особистісної тривожності. Проте відмічено зменшення ознак реактивної тривожності в процесі психологічного супроводу протягом професійного перенавчання, що свідчить про зниження психологічного напруження та проявів дезадаптованості. Так, встановлено, що високий рівень реактивної тривожності спостерігається у 30 % безробітних, а в кінці навчального періоду під впливом психологічного супроводу цей показник знизився майже втричі – до 11 %. Отже, за підсумком визначення рівня тривожності безробітних з'ясовано, що показники особистісної тривожності стали і практично не змінюються. Водночас, рівень реактивної тривожності суттєво знижується під час перенавчання з використанням методів психологічного супроводу.

Наступна методика, яку ми використовували для дослідження емоційно-вольової з погляду функціональних можливостей психічної адаптації та напруженості її механізмів, – методика О. Кокуна. На підставі отриманих даних, за методикою О. Кокуна нами розраховано показники рівня функціональних можливостей психічної адаптації (РФМПА) і напруженості та механізмів психічної адаптації (НМПА) безробітних у процесі психологічного супроводу протягом перенавчання [6].

Аналіз отриманих результатів показує, що на початковому етапі дослідження рівень функціональних можливостей психічної адаптації у 37 % безробітних виявлено на низькому та нижче середнього рівнях, що є показанням до використання методів психологічного супроводу в період професійної перепідготовки. Водночас, середній рівень спостерігався у 27 %, вищий за середній та високий – відповідно по 18 відсотків. Аналогічні показники після психологічного супроводу та навчання на заключному етапі суттєво поліпшились. Так, удвічі знизилась кількість осіб із низькими та нижчими за середні показники, і на 16 % збільшилась кількість осіб з високим та вищим за середній рівень функціональних можливостей психічної адаптації. Отже, встановлено суттєве підвищення функціональних можливостей психічної адаптації за рахунок осіб, у яких ці показники на початковому етапі дослідження було зафіксовано на низькому та нижчому за середній рівнях. Ці показники суттєво знизились, і водночас істотно підвищились результати високих і вищого за середній рівнів на заключному етапі перепідготовки, що свідчить про позитивний вплив методів психологічного супроводу на вторинну адаптацію обстежуваних у процесі навчальної діяльності.

Аналіз результатів напруженості механізмів психічної адаптації безробітних у процесі психологічного супроводу під час перенавчання показав наступне. Так, на початковому етапі навчання низький рівень показників мали 21 % обстежуваних, дуже високий – 8 %, високий – 22 %, в інших (49 %) спостерігався середній рівень. Інший рівень, а саме позитивного поліпшення напруженості механізмів психічної адаптації безробітних у процесі психологічного супроводу в період перенавчання, спостерігається у заключний період перепідготовки. Так, після використання методів психологічного супроводу в процесі навчання спостерігаються низький та середній рівні напруженості механізмів психічної адаптації (відповідно 28 і 61 %), а також зниження високих і дуже високих рівнів (відповідно з 22 % до 8,5 % і дуже високих – з 8 % до 2,5 %), що свідчить про позитивний вплив навчання з використанням методів психологічного супроводу на вторинну адаптацію безробітних.

Таким чином, за результатами аналізу функціональних можливостей психічної адаптації й напруженості механізмів психічної адаптації безробітних у процесі психологічного супроводу в період перенавчання встановлено наступне. Визначено, що низький рівень функціональних можливостей психічної адаптації зумовлює високий і дуже високий рівні напруженості механізмів психічної адаптації. З'ясовано, що на заключному етапі перепідготовки з використанням психологічних методів супроводу суттєво поліпшились функціональні

можливості психічної адаптації у більш ніж половини обстежуваних, що зумовило зниження кількості осіб з високим і дуже високим механізмом психічної адаптації, що сприяє адекватній вторинній адаптації безробітних у процесі володіння новою професією.

Оцінку працездатності безробітних та їхньої втоми проводили на початку психологічного супроводу та перенавчання протягом першого дня занять та протягом навчального тижня за методиками самооцінки О. Кокуна.

Наведені дані свідчать, що більша частина безробітних суб'єктивно виявляє стійку працездатність, а їхня творча працездатність вирізняється більшою стійкістю у порівнянні із загальною. Це, на нашу думку, пояснюється тим, що творчий підхід до навчальної діяльності виявляється більш ефективним, емоційно позитивно забарвленим, ніж репродуктивний тип такої діяльності. Про це свідчить і те, що творча працездатність упродовж тижня є достатньо стійкою і незмінною у 99 осіб (61%). Ці дані слід враховувати при плануванні навчального навантаження в циклах професійної перепідготовки безробітних та в процесі вибору психологічних технологій супроводу.

Отримані дані свідчать, що на початку психологічного супроводу та професійного перенавчання у 63 осіб (39%) виявлялись три та більше ознак перевтоми. Це, на нашу думку, можна розглядати як прояв певних проблем у процесі адаптації цих осіб. У цілому, до найбільш поширених ознак перевтоми у безробітних ввійшли (приблизно на одному рівні) такі, як погіршення уваги, зниження працездатності, нервові напруження, нестійкість настрою, байдужість та підвищення дратівливості. Але після психологічного супроводу під час циклу перепідготовки кількість осіб, що пред'являли скарги, зменшилась, а 23 особи (14%) взагалі перестали пред'являти скарги.

За методикою оцінки рівня соціальної фрустрованості Л. Васермана нами досліджено її рівень та чинники, що її спричиняють, у безробітних на початку психологічного супроводу та занять [2]. Соціальна фрустрованість передає емоційне ставлення людини до позицій, які вона зуміла зайняти в суспільстві у певний момент свого життя. Порушення особистісно-середовищної взаємодії, соціальні конфлікти відіграють істотну роль у психогенезі різних межових та дезадаптаційних розладів [10; 11]. Тому виділення соціальних факторів, як рушіїв ризику порушення психічної адаптації, є важливим психологічним завданням, вирішенню якого може сприяти оцінка змісту і вираженості соціальної фрустрованості. Цей стан у людей найчастіше проявляється в переживаннях розчарування, тривоги, дратівливості, відчаю [10; 11].

Виявилось, що у 26 (16 %) осіб з числа безробітних збільшений і дуже високий рівні соціальної фрустрованості.

Аналіз різних чинників, як маркерів ризику порушення психічної адаптації безробітних, надав можливості отримати наступні результати.

З'ясовано, що найбільш фрустраційно-дезадаптаційними чинниками для безробітних виявилися становище в суспільстві, матеріальне становище, сфера послуг і побутового обслуговування, сфера медичного обслуговування (зазначила 121 особа – 75%); а найменш – чинники, пов'язані зі сферою взаємин з батьками, родичами, друзями, одногрупниками, викладачами та психологом, а також задоволеність місцем свого перенавчання (зазначило 157 осіб – 97%).

Отже, найбільш фрустраційними для безробітних постають негативні суспільні чинники (матеріальне становище, становище в суспільстві, житлово-побутові умови, медичне обслуговування тощо), а найменш фрустраційними – суб'єктивні чинники (сфера взаємин з оточуючими).

Наступним кроком оцінки динаміки змін емоційно-вольових характеристик безробітних було дослідження в них рівнів розвитку емоційного вигоряння. Слід зазначити, що основною рисою емоційного вигоряння є його тривале малопомітне накопичення, яке виражається тільки в окремих скаргах на погане самопочуття або нездужання. Воно тривалий час не має об'єктивно реєстрованих показників. При виражених рівнях емоційного вигоряння пригнічення діяльності та погіршення показників здоров'я можуть мати форму «обвалу».

Емоційне вигоряння навіть на ранніх стадіях свого розвитку суттєво знижує працездатність людини, у більш виражених формах ускладнює виконання навіть добре знайомої роботи, і в крайніх випадках – призводить до повного зриву професійної діяльності.

За методикою оцінки емоційного вигоряння менеджерського персоналу Н. Водоп'янової та Е. Старченкової було з'ясовано значущі відмінності між групами досліджуваних та отримано наступні результати [1].

*Перша група.* До початку психологічного супроводу та професійної перепідготовки в досліджуваних цієї групи встановлено середній рівень емоційного вигоряння, з домінуванням показника емоційного виснаження. Слід відмітити, що процес психологічного супроводу протягом перенавчання мав позитивний відбиток, тобто значущих ознак емоційного вигоряння в осіб цієї групи не виявлено (вектор емоційного виснаження змінився на три стени,  $p < 0,01$ ).

*Друга група* – особи, які звільнені із силових структур. До початку психологічного супроводу та професійної перепідготовки в осіб цієї групи встановлено емоційне вигоряння на рівні вище середнього, за показниками емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень. З'ясовано, що після психологічного супроводу протягом перенавчання відмічена позитивна динаміка зміни значень показників «деперсоналізація» (зміна на три стени,  $p < 0,01$ ), «редукція особистих досягнень» (зміна на шість стени,  $p < 0,001$ ); на один стень змінився вектор емоційного виснаження ( $p < 0,001$ ).

*Третя група* – особи, які мають попередній досвід роботи з персоналом. До початку психологічного супроводу та професійної перепідготовки в досліджуваних цієї групи встановлено середній рівень емоційного вигоряння з домінуванням значень показника «деперсоналізація». Водночас, після психологічного супроводу протягом перенавчання відмічено позитивну динаміку зміни значень усіх показників методики: «емоційне виснаження» – на 3 стени ( $p < 0,01$ ), вектор «деперсоналізація» – на два стени, ( $p < 0,01$ ), «редукція особистих досягнень» – на п'ять стени ( $p < 0,01$ ).

*Четверта група* – досліджувані, які мають гуманітарну освіту. До початку психологічного супроводу та професійної перепідготовки в осіб цієї групи встановлено емоційне вигоряння на рівні вище за середній з домінуванням значень показника «редукція особистих досягнень». Після психологічного супроводу протягом перенавчання встановлено зменшення значень показника «емоційне виснаження» на один стень ( $p < 0,05$ ), зменшення значень показника «деперсоналізація» на один стень ( $p < 0,001$ ), зменшення значень показника «редукція особистих досягнень» на чотири стени ( $p < 0,001$ ).

Отже, у підсумку за результатами показників методики емоційного вигоряння встановлено, що у всіх чотирьох групах безробітних початкові дезадаптивні прояви з ознаками професійного вигоряння під впливом організаційно-психологічних заходів перепідготовки та використання методів психологічного супроводу суттєво знизились, що позитивно вплинуло на процес вторинної адаптації безробітних та призвело до подолання у безробітних емоційного та інтелектуального напруження, зниження рівня емоційного вигоряння.

**Висновки.** За результатами аналізу матеріалів дослідження емоційно-вольової сфери як компоненти адаптації безробітних під час професійної перепідготовки встановлено, що процес навчання з використанням методів психологічного супроводу сприяв вторинній адаптації представників усіх чотирьох груп обстежуваних. Це призвело до подолання у безробітних емоційного та інтелектуального напруження, зниження рівня емоційного вигоряння.

Підводячи підсумки дослідження вольової саморегуляції в заключний період перепідготовки з використанням методів психологічного супроводу, треба зазначити, що у всіх чотирьох групах безробітних показники трьох шкал – вольової саморегуляції, наполегливості і самовладання – визначено в межах вище за середні (нормативні) величини, що вказує на достатній рівень саморегуляції, який притаманний гармонійному розвитку, емоційній зрілості, активності з високим рівнем працездатності і адекватної поведінки особистості, що сприяє адекватному рівню вторинної адаптації в період професійної перепідготовки.

Аналіз отриманих результатів показує, що соціальна бажаність високих показників за шкалами різноманітна. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції у безробітних можуть бути

пов'язані з соціальними проблемами в організації життєдіяльності та зі стосунками з людьми. Часто вони відображають прояви дезадаптивної взаємодії і поведінки. Разом із цим, низькі рівні наполегливості і самовладання виконують компенсаторні функції. Вони також свідчать про порушення окремих якостей особистості, про труднощі в налагодженні стосунків з іншими, а також в умінні адекватно реагувати на ті чи інші емоційно забарвлені соціальні проблеми.

Щодо визначення рівня тривожності безробітних з'ясовано, що показники особистісної тривожності стали і практично не змінюються. Водночас, рівень реактивної тривожності суттєво поліпшується під час перенавчання з використанням методів психологічного супроводу.

За результатами аналізу функціональних можливостей психічної адаптації й напруженості механізмів психічної адаптації безробітних у процесі психологічного супроводу в період перенавчання встановлено, що низький рівень функціональних можливостей психічної адаптації зумовлює високий і дуже високий рівні напруженості механізмів психічної адаптації. З'ясовано, що на заключному етапі перепідготовки з використанням психологічних методів супроводу суттєво поліпшились функціональні можливості психічної адаптації у більш ніж половини обстежуваних, що зумовило зниження кількості осіб з високим і дуже високим механізмом психічної адаптації й, у цілому, сприяло адекватній вторинній адаптації безробітних у процесі оволодіння новою професією.

Визначено, що найбільш фрустраційними для безробітних постають негативні суспільні чинники (матеріальне становище, становище в суспільстві, житлово-побутові умови, медичне обслуговування тощо), а найменш фрустраційними – суб'єктивні чинники (сфера взаємин з оточуючими).

**Перспективи подальших досліджень** полягають у визначенні змісту і структури організаційно-психологічних детермінант адаптації перепідготовки безробітних з використанням комп'ютерних технологій психодіагностики і розробки адекватних ефективних методів психологічного супроводу.

#### Список використаних джерел

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М. : ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
2. Вассерман Л.И. Методика для психологической диагностики уровня социальной фрустрированности и её практическое применение : метод. рекомендации / Л.И. Вассерман, Б.В. Иовлев, М.А. Беребин. – СПб. : С-Пб. НИПНИ им. В.М. Бехтерева, 2004. – 27 с.
3. Галаган Л.В. Психологічний стан як фактор формування конкурентоспроможності безробітного / Л.В. Галаган // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти НАПН України. – 2010. – Вип. 1 (14), ч. 2 : Психологія. – 2010. – С. 90–102.
4. Кабалина В. Динамика и факторы эффективности профессионального обучения и переподготовки безработных / В. Кабалина // Вопросы экономики. – 2002. – № 11 – С. 76–89.
5. Карамушка Л.М. Семінар-тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності безробітних-майбутніх підприємців» / Л.М. Карамушка, О.А. Філь, Л.В. Галаган // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2012. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. – Вип. 34. – С. 323–332.
6. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія / О.М. Кокун. – К. : Міленіум, 2004. – 265 с.
7. Методичні рекомендації щодо розроблення й оформлення навчальних шляхів перепідготовки безробітних. – Науково-методичний Центр вищої освіти Міністерства освіти і науки України. – К., 2012. – 72 с.
8. Ниворожкіна Л.И. Профессиональное обучение и переподготовка безработных: статистическое оценивание эффекта активных программ на рынке труда / Л.И. Ниворожкіна, А.М. Ниворожкін // Вопросы статистики. – 2003. – № 6. – С. 39–42.
9. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720 с.
10. Потапчук Є.М. Вплив соціально-психологічного клімату колективу на психічне здоров'я особистості / Є.М. Потапчук // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К, 2003. – Т. 5, ч. 2. – С. 337–342.
11. Психологія адаптації студентів до навчальної діяльності : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, І.В. Мостова, У.Б. Михайлишин, С.М. Миронець, В.Г. Пасічна, Е.Т. Соломка ; за заг. ред. М.С. Корольчука. – Ужгород : ТОВ «РІК-У», 2017. – 218 с.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bodrov V.A. Psihologija professional'noj prigradnosti / V.A. Bodrov. – M. : PERSJe, 2001. – 511 s.
2. Vasserman L.I. Metodika dlja psihologicheskoy diagnostiki urovnja social'noj frustrirovannosti i ejo prakticheskoe primenenie : metod. rekomendacii / L.I. Vasserman, B.V. Iovlev, M.A. Berebin. – SPb. : S-Pb. NIPNI im. V.M. Behtereva, 2004. – 27 s.
3. Halahan L.V. Psykholohichnyy stan yak faktor formuvannya konkurentospromozhnosti bezrobotnoho / L.V. Halahan // Visnyk pislyadyplomnoyi osvity : zb. nauk. prats' / Un-t menedzh. osvity NAPN Ukrainy. – 2010. – Vyp. 1 (14), ch. 2 : Psykholohiya. – 2010. – S. 90–102.
4. Kabalina V. Dinamika i faktory jeffektivnosti professional'nogo obuchenija i perepodgotovki bezrobotnykh / V. Kabalina // Voprosy jekonomiki. – 2002. – № 11. – S. 76–89.
5. Karamushka L.M. Seminar-treninh «Psykholohiya rozvytku konkurentozdatnosti bezrobotnykh-maybutnykh pidpryyemstiv» / L.M. Karamushka, O.A. Fil', L.V. Halahan // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' / In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrainy. – 2012. – T. 1 : Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – Vyp. 34. – S. 323–332.
6. Kokun O.M. Optymizatsiya adaptatsiynykh mozhylostey lyudyny: psykhofiziologichnyy aspekt zabezpechennya diyal'nosti : monohrafiya / O.M. Kokun. – K. : Milenium, 2004. – 265 s.
7. Metodychni rekomendatsiyi shchodo rozroblennya y oformlennya navchal'nykh shlyakhiv perepidhotovky bezrobotnykh. – Naukovo-metodychnyy Tsentr vyshchoyi osvity Ministerstva osvity i nauky Ukrainy. – K., 2012. – 72 s.
8. Nivorozhkina L.I. Professional'noe obuchenie i perepodgotovka bezrobotnykh: statisticheskoe ocenivanie jeffekta aktivnykh programm na rynke truda / L.I. Nivorozhkina, A.M. Nivorozhkin // Voprosy statistiki. – 2003. – № 6. – S. 39–42.
9. Pidpryyemnytstvo: psykholohichni, orhanizatsiyini ta ekonomichni aspekty : navch. posib. / S.D. Maksymenko, A.A. Mazaraki, L.P. Kulakovs'ka, T.Yu. Kulakovs'kyy. – K. : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2012. – 720 s.
10. Potapchuk Ye.M. Vplyv sotsial'no-psykholohichnoho klimatu kolektyvu na psykhichne zdorov'ya osobystosti / Ye.M. Potapchuk // Zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka. – K, 2003. – T. 5, ch. 2. – S. 337–342.
11. Psykholohiya adaptatsiyi studentiv do navchal'noyi diyal'nosti : monohrafiya / M.S. Korol'chuk, V.M. Korol'chuk, I.V. Mostova, U.B. Mykhaulyshyn, S.M. Myronets', V.H. Pasichna, E.T. Solomka ; za zah. red. M.S. Korol'chuka. – Uzhhorod : TOV «RIK-U», 2017. – 218 s.

***Pasichna, V.G. Analysis of the results of the study of the emotional-volitional sphere of the unemployed in the process of adaptation to vocational retraining.*** The article presents the results of the analysis of the materials of the study of the emotional-volitional sphere as components of the adaptation of the unemployed during the professional retraining process. The analysis of research materials on emotional and volitional components of adaptation of the unemployed during retraining determined that the learning process using methods of psychological support contributed to adapting the secondary members of all four groups of subjects. This fact has led to overcoming the emotional and intellectual stress of the unemployed, reducing the level of emotional burnout.

*When summarizing the findings of the research on volitional self-regulation in the final period of training using methods of psychological support, it should be noted that in all of the four groups of unemployed of the three scales volitional self-assertiveness and self defined was above the average (standart) values indicating a sufficient level self-regulation, which is inherent in harmonious development, emotional maturity and activity with high efficiency and adequate secondary adaptation of the unemployed in the process of mastering the new profession.*

*Analysis of the results shows that the social desirability of high scores on the scale is diverse. High levels of voluntary self-regulation in the unemployed can be related to social problems in the organization of life and in relationships with people. Often, they reflect manifestations of maladaptive interaction and behaviour. At the same time, low levels of persistence and self-control perform compensatory functions. It also indicates the violation of individual personality traits and the ability to establish relationships with others and respond appropriately to certain emotive social problems.*

*As a result of determining the level of anxiety of the unemployed, it was found that the indicators of personal anxiety are constant and practically unchanged. At the same time, the level of reactive anxiety significantly improves during the re-training with the use of psychological support.*

*According to the results of the analysis of functionality of mental adaptation and intensity of mental adaptation mechanisms of unemployed in the process of psychological support during retraining, the low level of functional capabilities of mental adaptation leads to high and very high levels of tension of mental adaptation mechanisms. It has been determined that at the final stage of*

*retraining using psychological methods of support, the functional possibilities of mental adaptation have significantly improved in more than half of the examinees, which led to a decrease in the number of people with a high and very high mechanism of mental adaptation and in general, promotes adequate secondary adaptation of the unemployed in the process of mastering a new profession.*

*It has been determined that the most frustrating for the unemployed are negative social factors (financial situation, situation in society, housing and living conditions, medical care, etc.), and the least frustrating - subjective factors (sphere of relations with others).*

**Key words:** *emotional-volitional sphere, unemployed, adaptation, retraining.*

#### **Відомості про автора**

**Пасічна Валерія Григорівна** – аспірантка кафедри психології, Вищий навчальний заклад Університет економіки та права «Крок», м. Київ, Україна.

**Pasichna, Valeriya Hryhorivna** – competitor, Post-graduate student of the Department of Psychology, Higher Educational Institution University of Economics and Law "Krok", Kiev, Ukraine.

E-mail: pasichnalera@gmail.com

Отримано 12 червня 2017 р.  
Рецензовано 19 червня 2017 р.  
Прийнято 26 червня 2017 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Терещенко К.В.

#### **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ТОЛЕРАНТНІСТЮ І РІВНЕМ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ**

*Терещенко К.В. Взаємозв'язок між толерантністю і рівнем суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу. Проведено емпіричне дослідження рівнів розвитку основних видів толерантності персоналу закладів освіти. Проаналізовано зв'язок основних видів толерантності із загальним показником суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу. Встановлено зв'язок показників суб'єктивного благополуччя «Напруженість і чутливість», «Ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику», «Значущість соціального оточення», «Ступінь задоволеності повсякденною діяльністю» з окремими видами толерантності освітнього персоналу.*

**Ключові слова:** *толерантність, види толерантності, суб'єктивне благополуччя, задоволеність повсякденною діяльністю, освітній персонал, заклади освіти.*

*Терещенко К.В. Взаимосвязь между толерантностью и уровнем субъективного благополучия образовательного персонала. Проведено эмпирическое исследование уровней развития основных видов толерантности персонала учебных заведений. Проанализирована взаимосвязь основных видов толерантности с общим показателем субъективного благополучия образовательного персонала. Установлена связь показателей субъективного благополучия «Напряженность и чувствительность», «Признаки, сопровождающие основную психоземotionalную симптоматику», «Значимость социального окружения», «Степень удовлетворенности повседневной деятельностью» с отдельными видами толерантности образовательного персонала.*

**Ключевые слова:** *толерантность, виды толерантности, субъективное благополучие, удовлетворенность повседневной деятельностью, образовательный персонал, учебные заведения.*

**Постановка проблеми.** В умовах соціальної напруженості, яка певною мірою пов'язана з посиленням внутрішньої та зовнішньої міграції населення, особливо гостро постає проблема сприяння розвитку толерантності персоналу організацій, насамперед працівників закладів

освіти. Отже, актуальним стає пошук соціально-психологічних чинників, які сприяють розвитку толерантності педагогів. Одним із таких чинників, що на сьогодні є недостатньо вивченим, виступає рівень суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Толерантність як соціально-психологічна характеристика особистості передбачає терпимість, неупередженість, неагресивність у сприйнятті думок та звичаїв інших людей [9; 17]. Проблему толерантності особистості у соціально-психологічному вимірі розглядали у своїх працях Г. Бардієр [2], Г. Олпорт [10], Л. Орбан-Лембрик [11], Л. Почебут [13], Г. Солдатова [14], Л. Шайгерова [14], А. Скок [17] та ін.

Роль толерантності в навчальному та виховному процесі висвітлено у працях вітчизняних дослідників Л. Вишневської [3], Е. Койкової [6], Л. Король [7], С. Литвинової [8], В. Полякової [12], О. Рудої [16] та ін. На значенні толерантності в розвитку організаційної культури закладів освіти наголошували Л. Даниленко [4], Л. Карамушка [5; 15] та ін.

Згідно з нашими попередніми дослідженнями [18], на основі аналізу наукової літератури до соціально-психологічних детермінант толерантності особистості віднесено адекватну самооцінку, прийняття себе та інших, внутрішню незалежність, емпатію, стійкість до невизначеності, відчуття безпеки, відкритість, міжособистісну та соціальну довіру, інтернальний локус контролю, рівень самореалізації.

Водночас проблема пошуку соціально-психологічних чинників розвитку толерантності освітнього персоналу залишається недостатньо розробленою. Одним із таких чинників може виступати рівень суб'єктивного благополуччя особистості. Дослідники І.Ф. Аршава та Д.В. Носенко зазначають, що суб'єктивне благополуччя має два виміри, – когнітивно-рефлексивний та емоційний, – і характеризується в аспекті першого виміру почуттям задоволення життям, а в аспекті другого – переважанням у досвіді життєдіяльності людини позитивних емоцій над негативними [1]. Отже, суб'єктивне благополуччя пов'язане із загальним світосприйняттям особистості і може впливати на рівень її толерантності.

**Мета дослідження** полягає в оцінці взаємозв'язку між основними видами толерантності й рівнем суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Дослідження взаємозв'язку основних видів толерантності із показниками суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу проводилося за допомогою таких опитувальників: а) для дослідження показників суб'єктивного благополуччя – опитувальника «Шкала суб'єктивного благополуччя» [20]; б) для дослідження основних видів та компонентів толерантності – опитувальника «Види і компоненти толерантності-інтолерантності (ВІКТИ)» Г. Бардієр [2].

Дослідження проводилося у 2017 році на базі загальноосвітніх навчальних закладів Київської області. В опитуванні взяло участь 233 педагогічних працівники загальноосвітніх навчальних закладів. Вибірка складала 15,2% респондентів віком до 30 років, 32,8% респондентів віком від 31 до 40 років, 37,2% респондентів віком від 41 до 50 років, 14,8% респондентів віком понад 50 років. За статтю респонденти розподілилися наступним чином: чоловіків – 9,2%, жінок – 90,8%.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмана).

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. Карамушка).

На першому етапі дослідження встановлено *рівні розвитку основних видів толерантності освітнього персоналу*. Як видно з *табл. 1*, найбільш вираженими є *управлінська, міжособистісна та професійна толерантність педагогічних працівників*. Зазначені види толерантності представлені на високому рівні у понад половини респондентів. Інші види

толерантності, такі як *міжпоколінна, міжкультурна, міжконфесійна, гендерна та міжетнічна* толерантність, представлені на високому рівні в 28,3–48,0% респондентів. Найменш вираженими видами толерантності освітнього персоналу виявилися *соціально-економічна та, особливо, політична толерантність*. Дійсно, менш ніж одна десята респондентів характеризуються високим рівнем розвитку вищезгаданих видів толерантності.

Отримані дані характеризуються нижчими показниками толерантності порівняно з даними нашого дослідження толерантності педагогічних працівників 2014 року [19]. Дійсно, як показало дослідження 2014 року, високий рівень за всіма видами толерантності, окрім соціально-економічної та політичної, був присутній у двох третин і більше респондентів (від 60,1% до 87,4%) [19]. Низька вираженість соціально-економічної та політичної толерантності освітнього персоналу, за даними поточного дослідження та дослідженням 2014 року, пов'язана, на нашу думку, з тривалою напруженою соціально-економічною та політичною ситуацією у державі.

Таблиця 1

**Основні види толерантності освітнього персоналу закладів освіти**

Види толерантності	Рівні толерантності		
	низький	середній	високий
міжпоколінна толерантність	3,1	48,9	48,0
гендерна толерантність	3,5	68,2	28,3
міжособистісна толерантність	<b>2,8</b>	<b>39,5</b>	<b>57,7</b>
міжетнічна толерантність	5,1	51,9	43,0
міжкультурна толерантність	3,7	57,6	38,7
міжконфесійна толерантність	2,7	66,5	30,8
професійна толерантність	<b>3,4</b>	<b>39,9</b>	<b>56,7</b>
управлінська толерантність	<b>1,3</b>	<b>38,8</b>	<b>59,9</b>
соціально-економічна толерантність	0,9	89,2	9,9
політична толерантність	2,7	94,6	2,7

На наступному етапі було *досліджено зв'язок між основними видами толерантності та показниками суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу*.

Як видно з *табл. 2*, такий показник суб'єктивного благополуччя, як *«Напруженість і чутливість»* (який з урахуванням прямих і зворотних відповідей включає твердження «Моя робота не тисне на мене», «Я охоче не менше просив би інших про що-небудь», «Я не відчуваю зростаючу потребу в усамітненні») позитивно корелює з міжпоколінною, міжособистісною, гендерною, управлінською, міжетнічною, міжконфесійною, міжкультурною, професійною толерантністю освітнього персоналу ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,01$ ;  $p < 0,05$ ). Отже, відсутність надмірної напруженості позитивно впливає на рівень толерантності педагогів.

Наступний показник суб'єктивного благополуччя *«Ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику»* (який з урахуванням прямих і зворотних відповідей включає твердження «Я не стаю іноді неспокійним з невідомої причини», «Останнім часом я не реагую надмірно на незначні перешкоди і невдачі» «Останнім часом я не був дуже неуважний») прямо пов'язаний з міжпоколінною, міжособистісною, гендерною, управлінською, міжетнічною, міжконфесійною, професійною толерантністю освітнього персоналу ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,05$ ). Таким чином, значний рівень психофізіологічної стійкості передбачає тим самим високу соціальну толерантність педагогів.

Слід зазначити, що такі показники суб'єктивного благополуччя, як *«Зміни настрою»* (відповідає твердженням «Останнім часом я був у хорошому настрої» та «Я дивлюся в майбутнє з оптимізмом») та *«Самооцінка здоров'я»* (відповідає твердженням «Я відчуваю себе здоровим і бадьорим» та «Останнім часом я відчуваю себе в прекрасній формі»), не пов'язані з рівнем толерантності освітнього персоналу.



Таблиця 2

**Зв'язок між основними видами толерантності освітнього персоналу та показниками суб'єктивного благополуччя ( $r_s$ )**

Види толерантності	Показники суб'єктивного благополуччя						загальний показник суб'єктивного благополуччя
	напруженість і чутливість	ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику	зміни настрою	значущість соціального оточення	самооцінка здоров'я	ступінь задоволеності повсякденною діяльністю	
міжпоколінна толерантність	0,525***	0,443***	0,068	0,362***	0,126	0,258***	0,512***
гендерна толерантність	0,345***	0,267***	0,111	0,229**	0,057	0,288***	0,340***
міжособистісна толерантність	0,409***	0,346***	-0,040	0,332***	-0,060	0,274***	0,355***
міжетнічна толерантність	0,205**	0,167*	0,101	0,319***	-0,066	0,121	0,159*
міжкультурна толерантність	0,142*	0,061	-0,049	0,163*	-0,129	0,168*	0,010
міжконфесійна толерантність	0,262***	0,139*	-0,045	0,225**	-0,013	0,198**	0,217**
професійна толерантність	0,189**	0,161*	0,035	0,217**	-0,052	0,190**	0,121
управлінська толерантність	0,263***	0,167*	0,016	0,339***	-0,130	0,127	0,140*
соціально-економічна толерантність	0,075	0,090	-0,028	0,039	-0,026	0,097	0,033
політична толерантність	0,113	0,037	-0,070	0,013	-0,086	0,040	-0,027

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

Разом із тим, показник суб'єктивного благополуччя «Значущість соціального оточення» (який з урахуванням прямих і зворотних відповідей включає твердження «Якщо у мене є проблеми, я можу звернутися до когось-небудь», «Я не відчуваю часто себе самотнім», «Я відчуваю велике задоволення, перебуваючи разом з сім'єю або друзями») позитивно корелює з міжпоколінною, міжособистісною, гендерною, управлінською, міжетнічною, міжконфесійною, міжкультурною, професійною толерантністю освітнього персоналу ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,01$ ;  $p < 0,05$ ). Таким чином, сприятливе соціальне оточення відіграє значну роль у розвитку толерантності педагогічних працівників.

У свою чергу, показник суб'єктивного благополуччя «Ступінь задоволеності повсякденною діяльністю» (який з урахуванням прямих і зворотних відповідей включає твердження «Я рідко сумую в процесі своєї повсякденної діяльності», «Вранці мені не важко вставати і працювати», «Мені подобається моя повсякденна діяльність») прямо пов'язаний з міжпоколінною, міжособистісною, гендерною, міжконфесійною, міжкультурною, професійною толерантністю освітнього персоналу ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,01$ ;  $p < 0,05$ ). Отже, високий рівень задоволеності повсякденною діяльністю сприяє формуванню толерантного ставлення педагогів до різних соціальних груп.

На відміну від інших видів толерантності, констатовано відсутність зв'язку соціально-економічної та політичної толерантності з показниками суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу (див. табл. 2).

Згідно з результатами дослідження, представленими у табл. 2, *загальний показник суб'єктивного благополуччя* позитивно корелює з міжпоколінною, міжособистісною, гендерною, управлінською, міжетнічною та міжконфесійною толерантністю освітнього персоналу ( $p < 0,001$ ;  $p < 0,01$ ;  $p < 0,05$ ).

Таким чином, що вищий рівень суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу в цілому, тим більш сприятливі умови створюються для формування толерантності освітян до представників інших вікових, гендерних, управлінських, етнічних та релігійних груп. Отже, суб'єктивне благополуччя в цілому може розглядатися як один із соціально-психологічних чинників розвитку толерантності освітнього персоналу.

**Висновки.** Спираючись на результати дослідження, зроблено наступні висновки:

1. Найбільш вираженими видами толерантності освітнього персоналу виявилися управлінська, міжособистісна та професійна толерантність, які представлені на високому рівні у понад половини опитаних. У цілому основні види толерантності педагогів виражені меншою мірою, ніж у нашому дослідженні попередніх років.

2. Загальний показник суб'єктивного благополуччя позитивно корелює з міжпоколінною, міжособистісною, гендерною, управлінською, міжетнічною та міжконфесійною толерантністю освітнього персоналу.

3. Показники суб'єктивного благополуччя «Напруженість і чутливість», «Ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику», «Значущість соціального оточення», «Ступінь задоволеності повсякденною діяльністю» пов'язані з більшістю видів толерантності освітнього персоналу.

4. Показники суб'єктивного благополуччя «Зміни настрою» та «Самооцінка здоров'я» не пов'язані з рівнем толерантності освітнього персоналу.

5. Суб'єктивне благополуччя в цілому може розглядатися як один із соціально-психологічних чинників розвитку толерантності освітнього персоналу.

6. Отримані в ході дослідження дані сприятимуть психологічному забезпеченню розвитку толерантності педагогів в умовах соціальної напруженості.

**Перспективи подальших досліджень** полягають в розробці тренінгової програми з формування толерантності освітнього персоналу з урахуванням соціально-психологічних чинників, що впливають на її розвиток в умовах соціальної напруженості.

### Список використаних джерел

1. Аршава І.Ф. Суб'єктивне благополуччя і його індивідуально-психологічні та особистісні кореляти / І.Ф. Аршава, Д.В. Носенко // Вісник ДНУ: Серія: Педагогіка і психологія. – 2012. – Вип. 18. – Т. 20. – № 9/1. – С. 3–10.
2. Бардьер Г.Л. Социальная психология толерантности / Г.Л. Бардьер. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2005. – 188 с.
3. Вишневська Л. Особливості формування толерантних відносин студентів у полікультурному середовищі вищого навчального закладу / Л. Вишневська // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2012. – Випуск LX. – С. 42–48.
4. Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент : навч. посіб. / Л. Даниленко. – К. : Главник, 2006. – 144 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
6. Койкова Е.І. Формування толерантності у педагога-музиканта в умовах полікультурного простору / Е.І. Койкова // Проблеми 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](http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/pspo/2010_28_1/kaikova.pdf)
7. Король Л.Д. Умови та фактори формування міжнаціональної толерантності в молоді / Л.Д. Король // 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, 2013. – Вип. 39. – С. 112–117.
8. Литвинова С. Толерантність як соціально-педагогічна проблема / С. Литвинова // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2010. – Вип. LII. – Ч. I. – С. 176–181.

9. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
10. Олпорт Г. Толерантная личность / Г. Олпорт // Национальный психологический журнал. – 2011. – №2(6). – С. 155–159.
11. Орбан-Лембрик Л. Толерантність як основа адекватних взаємин у полікультурному світі / Л. Орбан-Лембрик // Соціальна психологія. – 2008. – №4. – С. 73–85.
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 : учеб. 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. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с.
16. Руда О.Ю. Толерантність у роботі викладача з підлітками / О.Ю. Руда // Вісник НТУУ «КПІ» : Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – Вип. 2. – С. 181–184.
17. 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.
18. Терещенко К.В. Соціально-психологічні детермінанти толерантності персоналу організацій у контексті розвитку організаційної культури / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2014. – Вип. 40. – С. 20–24.
19. Терещенко К.В. Толерантність педагогічних працівників в контексті розвитку організаційної культури закладів освіти / К.В. Терещенко // 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, 2014. – № 1(5). – С. 104–110.
20. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – [2-е изд., доп.]. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Arshava I.F. Sub'yektivne blahopoluchchya i yoho indyvidual'no-psykholohichni ta osobystisni korelyaty / I.F. Arshava, D.V. Nosenko // Visnyk DNU: Seriya: Pedahohika i psykholohiya. – 2012. – Vyp. 18. – T. 20. – № 9/1. – S. 3–10.
2. Bardier G.L. Social'naja psihologija tolerantnosti / G.L. Bardier. – SPb. : Izd-vo SPbGU, 2005. – 188 s.
3. Vyshnevs'ka L. Osoblyvosti formuvannya tolerantnykh vidnosyn studentiv u polikul'turnomu seredovyschchi vyshchoho navchal'noho zakladu / L. Vyshnevs'ka // Humanizatsiya navchal'no-vykhovnoho protsesu. – 2012. – Vypusk LKh. – S. 42–48.
4. Danylenko L. Innovatsiynyy osvيتniy menedzhment : navch. posib. / L. Danylenko. – K. : Hlavnyk, 2006. – 144 s.
5. Karamushka L.M. Psykholohiya upravlinnya : navch. posibnyk / L.M. Karamushka. – K. : Milenium, 2003. – 344 s.
6. Koynova E.I. Formuvannya tolerantnosti u pedahoha-muzykanta v umovakh polikul'turnoho prostoru / E.I. Koynova // Problemy suchasnoyi pedahohichnoyi osvity : Pedahohika i psykholohiya : zb. nauk. pr. Krym. humanit. un-tu. – Yalta : RVV K-HU, 2010. – Vyp. 28. – Ch. 1. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/pspo/2010\\_28\\_1/kaikova.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/pspo/2010_28_1/kaikova.pdf)
7. Korol' L.D. Umovy ta faktory formuvannya mizhnatsional'noyi tolerantnosti v molodi / L.D. Korol' // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.-Alchevs'k : LADO, 2013. – Vyp. 39. – S. 112–117.
8. Lytvynova S. Tolerantnist' yak sotsial'no-pedahohichna problema / S. Lytvynova // Humanizatsiya navchal'no-vykhovnoho protsesu. – 2010. – Vyp. LI. – Ch. I. – S. 176–181.
9. Moskalenko V.V. Sotsial'na psykholohiya : pidruchnyk / V.V. Moskalenko. – K. : Tsentri uchbovoyi literatury, 2008. – 688 s.
10. Olport G. Tolerantnaja lichnost' / G. Olport // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. – 2011. – №2(6). – S. 155–159.
11. Orban-Lembryk L. Tolerantnist' yak osnova adekvatnykh vzayemyn u polikul'turnomu cviti / L. Orban-Lembryk // Sotsial'na psykholohiya. – 2008. – №4. – S. 73–85.

12. Polyakova V.I. Sotsial'no-psykholohichni problemy rozvytku gendernoyi tolerantnosti pedahohichnykh pratsivnykiv / V.I. Polyakova // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – T. I : Orhanizatsiyina psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.-Alchevs'k : LADO, 2014. – Vyp. 40. – S. 156–160.
13. Pochebut L.G. Kross-kul'turnaja i jetnicheskaja psihologija : ucheb. 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. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury : monohrafiya / L.M. Karamushka, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L.M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s.
16. Ruda O.Yu. Tolerantnist' u roboti vykladacha z pidlitkamy / O.Yu. Ruda // Visnyk NTUU «KPI» : Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika. – 2010. – Vyp. 2. – S. 181–184.
17. Skok A.H. Stan vyvchennya zmistu ta osnovnykh komponentiv tolerantnosti v psykholohiyi / A.H. Skok // Aktual'ni problemy psykholohiyi. T. 1 : Sotsial'na psykholohiya. Psykholohiya upravlinnya. Orhanizatsiyina psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2005. – Chast. 14. – S. 143–147.
18. Tereshchenko K.V. Sotsial'no-psykholohichni determinanty tolerantnosti personalu orhanizatsiy u konteksti rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury / K.V. Tereshchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K.-Alchevs'k : LADO, 2014. – T. I : Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2014. – Vyp. 40. – C. 20–24.
19. Tereshchenko K.V. Tolerantnist' pedahohichnykh pratsivnykiv v konteksti rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury zakladiv osvity / K.V. Tereshchenko // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. prats' Derzhavnoho vyshchoho navchal'noho zakladu «Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet» ta Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenko, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhya : ZNU, 2014. – № 1(5). – S. 104–110.
20. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – [2-e izd., dop.]. – M. : Psihoterapija, 2009. – 544 s.

**Tereshchenko, K.V. The relationship between teaching staff's tolerance and their subjective well-being.** *The author presents the results of the empirical study on the levels of the main types of teaching staff's tolerance. It was found that the most prominent forms of teaching staff's tolerance included managerial, interpersonal and professional tolerances, which were at a high level in every second respondent. The author notes that in general, the main types of teaching staff's tolerance were found to be at lower levels than in her previous study.*

*The index of teaching staff's subjective well-being was shown to positively correlate with inter-generational, interpersonal, gender, managerial, inter-ethnic and inter-confessional tolerances.*

*Besides, the components of subjective well-being that included "tension and sensitivity", "basic psycho-emotional symptoms", "significance of social environment", "satisfaction with everyday activities" had correlations with certain types of teaching staff's tolerance. However, the components of subjective well-being that included "change in mood" and "subjective health" did not associate with teaching staff's tolerance.*

*It is concluded that subjective well-being as a whole can be considered as a socio-psychological factor in the development of teaching staff's tolerance.*

*The data obtained in the study will contribute to the psychological support for the development of teaching staff's tolerance in conditions of social tension.*

**Key words:** *tolerance, types of tolerance, subjective well-being, satisfaction with everyday activities, teaching staff, educational institution*

#### 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. Kostyuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kteres75@gmail.com

Отримано 31 травня 2017 р.  
Рецензовано 5 червня 2017 р.  
Прийнято 8 червня 2017 р.

УДК 159.9.

Шевченко А.М.

## КОМПЛЕКС МЕТОДИК ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

*Шевченко А.М. Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. У статті представлено комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. Комплекс поєднує три групи методик, які дають можливість діагностувати: а) особливості психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій; б) взаємозв'язки між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мезорівня (організаційно-функціональні, психологічні та організаційно-педагогічні характеристики); в) взаємозв'язки між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мікрорівня (особистісні, професійні, соціально-демографічні, організаційно-професійні характеристики).*

*Ключові слова:* освітні організації; менеджери освітніх організацій; психологічне здоров'я; методики для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

*Шевченко А.М. Комплекс методик для исследования психологического здоровья менеджеров образовательных организаций. В статье представлен комплекс методик для исследования психологического здоровья менеджеров образовательных организаций. Комплекс объединяет три группы методик, позволяющих диагностировать: а) особенности психологического здоровья менеджеров образовательных организаций; б) взаимосвязь между уровнем развития психологического здоровья менеджеров образовательных организаций и факторами мезоуровня (организационно-функциональные, психологические и организационно-педагогические характеристики); в) взаимосвязь между уровнем развития психологического психологического здоровья менеджеров образовательных организаций и факторами микроуровня (личностные, профессиональные, социально-демографические, организационно-профессиональные характеристики).*

*Ключевые слова:* образовательные организации; менеджеры образовательных организаций; психологическое здоровье; методики для исследования психологического здоровья менеджеров образовательных организаций.

**Постановка проблеми.** Сучасні тенденції розвитку України, демократизація суспільства ставлять перед освітою нові завдання, що стосуються й особистісних характеристик фахівців, корекція яких є необхідною передумовою професійного становлення, зокрема, менеджерів освітніх організацій.

Але, на сучасному етапі розвитку у вітчизняній психології відсутня інституалізована та систематизована наукова позиція у комплексному підході до аналізу цього явища. Тому виникає необхідність у формуванні позиційних засад вивчення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій задля вирішення важливих завдань у різних галузях психології, в тому числі організаційній та економічній, а також у формуванні системного підходу до впровадження програм особистісно-професійного розвитку та технологій розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз наукової літератури показав, що проблема психологічного здоров'я останнім часом дедалі більше привертає увагу дослідників.

Серед українських та зарубіжних дослідників питання, пов'язані із різними аспектами здоров'я, розглядали: О. Алексеева (особливості впливу настрою на здоров'я особистості) [1]; М. Боришевський (психологія самоактивності та суб'єктного розвитку особистості як саморегульованої соціально-психологічної системи) [2]; Б. Братусь (психологічне здоров'я, як складне утворення, що поєднує особистісно-смісловий, індивідуально-психологічний та психофізіологічний рівень) [3]; І. Дубровіна (психологічне здоров'я учасників освітнього процесу) [7]; Л. Дьоміна, І. Ральникова (психологічне здоров'я та захисні механізми особистості) [5]; Г. Ложкін, І. Коцан, М. Мушкевич (принципи та чинники поліпшення психологічного

здоров'я людини, основні аспекти взаємовпливу позитивних (негативних) емоційних станів, способи психологічного захисту, професійного довголіття) [14]; С. Максименко (концепція психологічного здоров'я особистості) [16]; Г. Никифоров (основні показники психологічного здоров'я) [17]; В. Панкратов (основні тенденції саморегуляції психологічного здоров'я) [20]; О. Хухлаєва (особливості психологічного здоров'я студентів) [22] та інші.

Психологічні аспекти проблеми психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій залишаються практично не вивченими. Зокрема, не дослідженою є проблема розроблення методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

**Мета дослідження:** обґрунтувати методики для вивчення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** На основі аналізу літературних джерел [13; 18] доцільно виділяти, на наш погляд, **три групи** діагностичних методик, які можуть бути використані для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

До *першої групи* входять методики для вивчення особливостей психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій, а саме: а) емоційний, когнітивний, практичний, дієвий компоненти психологічного здоров'я; б) стратегічний, просоціальний, творчий, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний та «я» вектори; в) самооцінка здоров'я, психосоціальний стрес, задоволеність життям у цілому, задоволеність умовами життя, задоволення основними життєвими потребами.

*Друга група* містить методики для виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками *мезорівня (організаційно-функціональні характеристики):* тип навчального закладу, кількість працівників, які працюють у навчальному закладі, термін існування навчального закладу; *психологічні характеристики:* рівень організаційного розвитку **навчального закладу**, психологічний клімат у колективі, згуртованість колективу, мобінг процеси в організаціях; *організаційно-педагогічні:* навантаження, умови праці, ненормований робочий день, надлишок паперової роботи, тривалість робочого дня, наявність здоров'язбережувального освітнього простору в навчальному закладі).

*І третю групу* складають методики для виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками *макрорівня (особистісні характеристики):* стресостійкість, тривожність, агресивність, фрустрація, ригідність, емоційна стійкість; *професійні характеристики:* креативність, мотиваційно-творча спрямованість особистості, інноваційність, саморозвиток, стиль управління; *соціально-демографічні характеристики:* вік, стать, сімейний стан; *організаційно-професійні характеристики:* посада в організації, рівень освіти, тип освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді).

Використання методик, які належать до цих груп, дасть можливість, на наш погляд, аналізувати «проблемні» місця в забезпеченні психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та визначенні подальших напрямів його розвитку.

Проаналізуємо послідовно кожен блок методик.

До першої групи методик, які спрямовані на **дослідження особливостей психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій**, можна віднести такі: «Індекс ставлення до здоров'я» (С. Дерябо) [6], «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (А. Козлов) [10], «Експрес-діагностика рівня психоемоційної напруги» (О. Копіна, К. Суслов, Е. Заїкін) [12].

**Тест «Індекс ставлення до здоров'я» (С. Дерябо)** [6] дає можливість охарактеризувати психологічне здоров'я менеджерів освітніх організацій за *емоційним, когнітивним, практичним, дієвим компонентами та загальною шкалою.*

Проаналізуємо більш детально названі компоненти.

Так, такий компонент, як *емоційний*, показує, якою мірою проявляється ставлення до здоров'я в емоційній сфері, а саме чутливості до естетичних аспектів здоров'я, насолоди від свого здоров'я, турботи про себе. Емоційна складова ставлення до здоров'я включає переживання і почуття, пов'язані зі станом здоров'я чи нездоров'я, обумовлені погіршенням фізичного чи

психологічного самопочуття людини, є значущою в контексті загальної самооцінки особистості. Запитання опитувальника об'єднані в дві групи: в першій ступінь вираженості емоційного компонента визначається за відповідями на питання про те, що сам випробуваний відчуває в певних ситуаціях, у другій – наскільки він поділяє почуття інших людей в тих чи інших ситуаціях. Високий рівень вираженості емоційного компонента свідчить про те, що випробуваний здатний насолоджуватися своїм здоров'ям, здатний отримувати естетичне задоволення від здорового організму, вільний від негативних емоційних стереотипів, що існують в суспільстві щодо здорового способу життя тощо, іншими словами, він піклується про здоров'я не тільки тому, що це «необхідно», не під тиском обставин, а заради задоволення. Низький рівень свідчать про те, що ставлення до здоров'я у даної людини має розумовий характер, мало зачіпає її емоційну сферу, турбота про здоров'я для неї – просто необхідність, але ніяк не радісне і захоплююче заняття.

*Когнітивний компонент* характеризує знання людини про своє здоров'я, розуміння ролі здоров'я в життєдіяльності, знання основних факторів, що здійснюють негативний чи позитивний вплив на здоров'я людини). Даний компонент характеризує, якою мірою проявляється ставлення людини до здоров'я, здорового способу життя в пізнавальній сфері. Для характеристик цього компонента в опитувальнику міститься дві групи запитань: перша визначає, наскільки людина готова сприймати отримувану від інших людей або з літератури інформацію з проблем здорового способу життя («пасивні» питання), друга – наскільки людина прагне сама отримувати інформацію з цієї теми («активні»). Високий рівень розвитку когнітивного компонента свідчить про те, що респондент проявляє великий інтерес до проблеми здоров'я, самостійно активно шукає відповідну інформацію в підручниках, журналах, газетах, мережі Інтернет, любить спілкуватися з іншими людьми на дану тему тощо. Низький рівень розвитку вищезазначеного компонента свідчать про те, що ставлення до здоров'я у респондента мало зачіпає пізнавальну сферу: він в кращому випадку готовий лише сприймати інформацію про здоров'я, що надходить від інших людей, але сам не проявляє активності в її пошуку.

Аналіз *практичного компонента* дає можливість визначити якою мірою проявляється ставлення людини до здоров'я, здорового способу життя в практичній сфері. Перша група запитань, що стосуються даного компонента діагностує, наскільки людина готова включитися в різні практичні дії, спрямовані на турботу про своє здоров'я, коли вони пропонуються, організуються іншими людьми, друга – наскільки людина сама, за власною ініціативою прагне здійснювати ці дії. Високий рівень за цим компонентом свідчить про те, що обстежуваний активно піклується про своє здоров'я в практичній сфері: схильний відвідувати різні спортивні секції, робити спеціальні вправи, займатися оздоровчими процедурами, формувати у себе відповідні вміння та навички, вести здоровий спосіб життя в цілому. Низький рівень свідчить про те, що людина готова лише якоюсь мірою включитися в практичну діяльність щодо турботи про своє здоров'я, яку організують інші люди, в крайньому випадку вона може щось зробити, якщо цього вимагатиме ситуація.

*Дієвий компонент* визначає, якою мірою проявляється ставлення людини до здоров'я, здорового способу життя в сфері зроблених нею вчинків, спрямованих на зміну свого оточення відповідно до її ставлення. Цей компонент аналізується на основі відповідей за трьома групами запитань: перша діагностує, наскільки респондент прагне вплинути на членів своєї сім'ї, щоб вони вели здоровий спосіб життя, друга – наскільки він прагне вплинути на своїх знайомих, третя – на інших людей, суспільство в цілому. Високий рівень цього компонента говорить про те, що випробуваний активно прагне змінювати своє оточення: намагається вплинути на ставлення до здоров'я у оточуючих його людей, стимулювати їх вести здоровий спосіб життя, пропагує різні засоби оздоровлення організму, взагалі створює навколо себе здорове середовище. Низький рівень свідчить про те, що ставлення до здоров'я залишається у нього «особистою справою», він не прагне якось змінити своє оточення.

*Загальна шкала* свідчить про цілісне формування свідомого ставлення до свого здоров'я. Показник інтенсивності виходить шляхом підсумовування балів за чотирма попередніми шкалами. Дана шкала визначає, наскільки в цілому сформоване ставлення до здоров'я у

респондента. Високий рівень по тесту в цілому говорить про те, що у респондента існує високо сформоване, «хороше» ставлення до здоров'я та здорового способу життя. Низький рівень свідчить про те, що ставлення до здоров'я у випробуваного сформовано погано, він знаходиться в «зоні ризику»: в цьому випадку висока ймовірність того, що він не буде вести здоровий спосіб життя, а це рано чи пізно призводить до негативних наслідків.

На основі використання методики *«Індивідуальна модель психологічного здоров'я»* (А. Козлов) [10] аналізуються 8 векторів реалізації психологічного здоров'я: *стратегічний вектор* (орієнтація на досягнення цілей, урівноваженість), *просоціальний вектор* (внутрішня узгодженість особистості, адекватність самооцінки на основі інтелектуального розвитку особистості), *«я» вектор* (інтелектуальні показники, здатність приймати самостійні рішення), *творчий вектор* (емоційна нестійкість, мрійливість), *духовний вектор* (вміння поступатися іншим, чутливість, вразливість, схильність до рефлексії, довірливість, терпіння), *інтелектуальний вектор* (розвинене абстрактне мислення, кмітливість, експресивність, сміливість, підприємливість), *сімейний вектор* (відвертість, прямолінійність, безпосередність, спокій, життєрадісність, впевненість у собі і в своїх силах, конформізм, прагнення працювати і приймати рішення разом з іншими людьми), *гуманістичний вектор* (поступливість, тактовність, життєрадісність, імпульсивність, висока нормативність поведінки, відкритість, терпимість, практичність).

Методика *«Експрес-діагностика рівня психоемоційної напруги»* (О. Копіна, К. Сулов, Е. Заїкін) [12] використовується для оцінювання здоров'я за такими шкалами як: *самооцінка здоров'я* (низька самооцінка пов'язана з підвищеним рівнем стресу, низькими показниками задоволеності життям), *психосоціальний стрес* (високий, середній, низький рівень психосоціального стресу), *задоволеність життям у цілому* (суб'єктивний стан задоволеності-незадоволеності життям), *задоволеність умовами життя* (високий, середній, низький рівень задоволеності умовами життя), *задоволення основними життєвими потребами* (високий, середній, низький рівень задоволеності основними життєвими потребами).

До другої групи методик, які спрямовані на виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мезорівня, нами віднесено такі методики: анкета-«паспортичка», опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л. Карамушки) [9], методика «Діагностика психологічного клімату в колективі» (В. Шпалінський і Е. Шелест [23]; методика «Визначення індексу групової згуртованості» (Сішор) [4]; анкета «Психологічне здоров'я і мобінг процеси в організаціях» (Л. Карамушка, А. Шевченко).

До чинників мезорівня нами віднесено *три підгрупи*: організаційно-функціональні, психологічні та організаційно-педагогічні.

До групи *організаційно-функціональних чинників мезорівня*, нами віднесено: 1) *тип навчального закладу* (традиційні; інноваційні); 2) *місце розташування навчального закладу* (село; селище міського типу; районний центр; обласний центр; столиця); 3) *термін існування навчального закладу* (менше 5 років; від 5 до 10 років; від 10 до 15 років; від 15 до 20 років; більше 20 років); 4) *кількість працівників, які працюють у навчальному закладі* (до 50 осіб; від 50 до 100 осіб; більше 100 осіб). Вивчення даних характеристик може здійснюватися за допомогою розробленої авторами *«анкети-паспортички»*. Зазначимо, що залежно від завдання дослідження та особливостей освітніх організацій (загальноосвітніх, дошкільних, позашкільних навчальних закладів, районних (міських, обласних) управлінь (відділів) освіти тощо) зазначена «анкета-паспортичка» може включати питання, які відображають, окрім названих, інші організаційно-професійні характеристики.

Група *психологічних чинників мезорівня* включає такі характеристики: 1) *рівень організаційного розвитку*; 2) *психологічний клімат у колективі*; 3) *згуртованість колективу*; 4) *мобінг процеси в організаціях*, які досліджуються наступними методиками.

Опитувальник *«Як розвивається Ваша організація?»* В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л. Карамушки) [9] дає можливість дослідити два показники організаційного розвитку:

1) *«організаційна зрілість»* (зрілість організаційного розвитку). Під організаційною



зрілістю слід розуміти такий стан розвитку організації (організаційного розвитку), якому притаманні наступні характеристики: працівники чітко знають цілі своєї організації; беруть участь у визначенні цілей своєї організації; вносять нові ідеї та пропозиції в удосконалення організаційних процесів; можуть проявляти свої здібності; проявляють ентузіазм в роботі та ін. Усе це базується на тому, що в організації: створено сприятливі умови праці; переважає демократичний стиль управління; налагоджене ефективне ділове спілкування; спостерігається чітке виконання функцій; розроблена прозора система оцінювання результатів виконання своїх функцій працівниками тощо. Враховуючи базові показники методики та зміст показника «організаційна зрілість», виділяють такі його рівні: а) низький рівень – свідчить про те, що організації притаманний початковий етап організаційної зрілості; б) середній рівень – говорить про те, що організація має вже певні усталені вияви організаційної зрілості; в) високий рівень – констатує наявність «суперпоказників» організаційної зрілості;

2) *«проблемність організаційного розвитку»*. Під «проблемністю в організаційному розвитку» слід розуміти такий стан розвитку організацій, якому притаманні наступні характеристики: немає чіткості у визначенні цілей діяльності організації, багато цілей не відомо працівникам; співробітники не беруть участі у схваленні рішень, насамперед, стосовно визначення цілей; вони рідко ототожнюють себе з прийнятими рішеннями, скоріше сприймають ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти них; працівникам важко та майже безперспективно висувати і «пробивати» нові ідеї та пропозиції з удосконалення організаційних процесів; багато працівників не можуть показати, на що вони здатні; працівники не проявляють ентузіазму в роботі тощо. Усе це є результатом, зокрема, того, що в організації: не створені сприятливі умови для роботи; переважає авторитарний стиль управління; доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями; спостерігається неефективне виконання функцій; оцінка роботи частіше за все відбувається на основі емоцій або поверхових спостережень тощо. Враховуючи базові показники методики та визначений показник «проблемність в організаційному розвитку», виділяють такі його рівні: а) низький рівень – організація достатньо зріла і не потребує організаційних змін; б) середній рівень – організація має проблеми в організаційному розвитку і потребує організаційних змін; в) високий рівень – для організації характерна криза розвитку.

У результаті об'єднання даних, отриманих за описаними вище показниками організаційного розвитку організацій, виділяють такі рівні розвитку організації (організаційного розвитку): *«конструктивний» рівень, «проблемний» рівень та «кризовий» рівень*. Отже, зазначена методика дає можливість діагностувати як окремі показники організаційного розвитку, так і організаційний розвиток в цілому.

Методика *«Діагностика психологічного клімату в колективі» (В. Шпалінський, Е. Шелест)* [23] використовується для визначення рівня сприятливості/несприятливості психологічного клімату в колективі.

*Сприятливий психологічний клімат* характеризують: довіра, доброзичливість, чуйність, висока взаємовимогливість і ділова критика; вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються колективу; відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення; поінформованість усіх про завдання колективу і стан їх виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі; наявність умов для активної професійної і творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою (змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття індивідами на себе відповідальності за справи у колективі; уболівання за честь колективу, сприяння його розвитку. Педагоги, об'єднані в колектив, де панує сприятливий мікроклімат, не просто дотримуються моральних норм, а прагнуть до того, щоб у кожного працівника вони ставали внутрішніми переконаннями.

У колективах із *несприятливим психологічним кліматом* домінують байдуже ставлення людей одне до одного і до спільних справ. Кожен працівник існує ніби ізольовано, у своєму світі, що є причиною невисоких результатів роботи, незадовільної дисципліни, напруженості в

особистих стосунках, конфліктності, бажання змінити місце роботи тощо.

Нейтральний тип *психологічного клімату* характеризується збалансованістю суб'єктивних та об'єктивних ознак, однак він нестійкий і будь-коли може зазнати змін.

Методика *«Визначення індексу групової згуртованості» (Сіуор)* [4] дозволяє визначити рівень групової згуртованості колективу (високий, середній, низький).

При *високому рівні згуртованості* колектив організації характеризується демократичним стилем керівництва, усвідомленням кожним членом колективу мети і завдань спільної діяльності. Члени колективу можуть розв'язувати досить складні і різноманітні завдання, особливо ті, що виходять за межі їхніх безпосередніх обов'язків, але є соціально необхідними, значимими і суспільно корисними.

Колектив із *середнім рівнем згуртованості* характеризується більш-менш стійкою системою міжособистісних відносин. Члени колективу вирішують завдання, що потребують спільних і погоджених дій, та успішно вирішують завдання, значущість яких у переважній більшості членів колективу не викликає сумніву. Завдання, які, на думку колективу, є менш важливими, викликають у них сумніви, вирішуються менш ефективно. У відносинах між членами колективу переважає доброзичливий стиль.

Колектив з *низьким рівнем згуртованості* характеризується відсутністю добре налагодженої спільної діяльності, між членами такого колективу немає згуртованості і мотивації до спільної діяльності. Такий колектив не може відразу вирішити спільне завдання, а лише розклавши його на незалежні складові. Вирішити складові спільного завдання пропонують окремим членам колективу.

Анкета *«Психологічне здоров'я і мобінг процеси в організаціях» (Л. Карамушка, А. Шевченко)*. Анкета складається із 12 запитань, до більшості з яких подано варіанти відповідей. Досліджуваному необхідно вибрати одну із запропонованих відповідей або вказати власну відповідь. Анкета поєднує три змістові блоки: 1 блок спрямований на з'ясування сутності поняття «психологічного здоров'я» та його впливу на діяльність освітніх організацій; 2 блок запитань – оцінювання психологічного здоров'я працівників організації та її менеджерів; 3 блок – визначення причин погіршення/покращення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій; 4 блок – визначення умов, що сприяють забезпеченню психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій; 5 блок – виявлення проявів мобінгу (психологічного тиску) та форм його проявів з боку керівництва та колег в освітній організації.

До групи *організаційно-педагогічних характеристик* нами віднесено: *навантаження, умови праці, ненормований робочий день, надлишок паперової роботи, тривалість робочого дня, наявність здоров'язберезувального освітнього простору в навчальному закладі*. Вивчення даних характеристик здійснюватиметься за допомогою розробленої авторами *«анкети-паспортички»*.

До третьої групи методик, які спрямовані на **виявлення взаємозв'язку між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мікрорівня**, нами віднесено такі методики: «Визначення рівня стресостійкості особистості (І. Усатов) [21], «Діагностика самооцінки психічних станів» (Г. Айзенко) [11], «Карта педагогічної оцінки здібностей менеджера до інноваційної діяльності» (авторська розробка), «Здібності до творчого саморозвитку» (І. Нікішина) [19], «Діагностика схильності до певного стилю керівництва» (Е. Ільїн) [22], тест «Лідер або адміністратор?» (Е. Жаріков) [15].

На основі використання методики *«Визначення рівня стресостійкості особистості» (І. Усатов)* [21] визначаються такі рівні стресостійкості особистості: *високий рівень стресостійкості* характеризується чіткістю визначення цілей і шляхів їх досягнення, вміннями особистості і прагненням раціонально розподіляти час, можливістю довгий час працювати з великим напруженням; *рівень стресостійкості вище середнього* характеризує особистість як впевнену у собі. Сильні потрясіння дана категорія людей сприймає як урок в житті. Вони вміють проявляти свої сильні сторони і швидко відновлювати свій психологічний стан; *середній рівень стресостійкості* відповідає в міру напруженому життю активної людини. Стресостійкість знижується із збільшенням стресових ситуацій у житті цих людей; *рівень стресостійкості нижче середнього* характеризується

боротьбою з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу; *низький рівень стресостійкості* притаманний вразливим, чутливим до навантажень людям, тому вони змушені більшу частину своїх ресурсів витратити на боротьбу зі стресом. Для них характерне прагнення до конкуренції. Дана категорія людей часто проявляє агресивність, нетерплячість, відстороненість.

Методика *«Діагностика самооцінки психічних станів»* (Г. Айзенко) [11] містить 4 групи тверджень. Загальна сума балів по кожній із чотирьох груп свідчить про рівень розвитку (високий, середній, низький) тривожності, фрустрації, агресивності, ригідності.

Психодіагностика психічних станів може мати своє особливе прикладне значення. Вимірювання станів людей, що виникають у процесі діяльності, може бути використано для розробки рекомендацій щодо організації режиму праці та відпочинку, щодо оптимізації процесу виконання діяльності, нормалізації умов роботи, нормуванню робочих навантажень тощо.

*«Карта педагогічної оцінки здібностей менеджера до інноваційної діяльності»* (авторська розробка). Діяльність менеджерів-інноваторів освітніх організацій має творчий характер, потребує різноманітних знань, схильності до аналітичної діяльності, вміння концентруватися у визначений час на окреслених проблемах. Оскільки основним предметом праці менеджера є управлінська інформація, то обов'язковою умовою його ефективної роботи є *мотиваційно-творча спрямованість, креативність, наявність професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності, індивідуальні особливості особистості менеджера*, рівень яких можна визначити на основі вищезазначеної методики.

Запитання опитувальника об'єднано у чотири блоки (мотиваційно-творча спрямованість, креативність, наявність професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності, індивідуальні особливості особистості менеджера), аналіз відповідей на які дає можливість проаналізувати рівень готовності менеджерів до здійснення інноваційної діяльності. Після підрахунку кількості балів за кожним блоком складається вісь координат, що показує розвиток у менеджера здатності до інноваційної діяльності. Аналіз отриманих даних показує ступінь сформованості у менеджера кожного компонента окремо.

Метою методики *«Здібності до творчого саморозвитку»* (І. Нікішина) [19] є вивчення здібностей менеджерів освітніх організацій до творчого саморозвитку в процесі інноваційної діяльності. На основі використання запропонованої методики визначаються такі показники: активний саморозвиток; відсутня система саморозвитку, орієнтація на розвиток залежить від різних умов; зупинений саморозвиток.

Методика *«Діагностика схильності до певного стилю керівництва»* (Е. Ільїн) [8] дозволяє визначити притаманний менеджерам освітніх організацій стиль керівництва, а саме: *автократичний, демократичний, ліберальний стиль керівництва*. Оскільки в чистому вигляді схильність до одного з стилів керівництва практично не зустрічається, мова може йти про змішані стилі керівництва з тенденцією схильності до одного з них.

Тест *«Лідер або адміністратор?»* (Е. Жаріков) [15] дає можливість проаналізувати уявлення менеджерів освітніх організацій про себе як про лідера-демократа, а другий – як про керівника адміністративно-директивного типу. Згідно з наявними в літературі підходами, лідерство – це істотна складова частина діяльності менеджера, пов'язана з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи робочої групи; інструментами такого впливу виступають навички спілкування й особистісні якості менеджера, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи. Ефективне управління в організації має включати, як вважають дослідники, як елементи власне управління (адміністрування), так і лідерства, тобто лідерство розуміється як складова управління [15]. Відповідно, ефективний керівник у сучасних освітніх організаціях має гармонійно поєднувати як власне менеджерські (адміністративні) функції (планування, організація, контроль тощо), так і лідерські функції (здійснення недирективного впливу на працівників з метою досягнення організаційних цілей переважно творчого, інноваційного характеру).

Представлений комплекс методик буде використано для проведення спеціального

емпіричного дослідження на наступних етапах діагностики та аналізу означеної проблеми.

**Висновки.** Використання представлено комплексу методик може сприяти розв'язанню менеджерами освітніх організацій та організаційними психологами як «академічних», так і «прикладних» проблем щодо визначення особливостей і забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

### Список використаних джерел

1. Алексеева Е. Е. К проблеме психического здоровья педагогов / Е. Е. Алексеева // *Ананьевские чтения – 2000 : тезисы научно-практической конференции.* – СПб., 2000. – С. 56–62.
2. Боришевський М. Дорога до себе: від основ суб'єктності до вершин духовності : монографія / М. Боришевський. – К. : Академвидав, 2010. – 416 с.
3. Братусь Б. С. Аномалии личности / Б. С. Братусь. – М. : Мысль, 1988. – С. 67–74.
4. Гуцало Е. У. Від теорії – до практики: дослідження малої навчальної групи : навчально-методичний посібник. – Ч. III / Е. У. Гуцало. – Кіровоград : РВВ КДПУ імені Володимира Винниченка, 2012. – С. 43–44.
5. Демина Л. Д. Психологическое здоровье и защитные механизмы личности : учебное пособие / Л. Д. Демина, И. А. Ральникова. – [2-е изд.]. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2005. – 132 с.
6. Дерябо С. Д. Диагностика образовательной среды / под ред. В. П. Лебедевой, В. И. Пановой / С. Д. Дерябо. – М. : РАО Центр комплексного формирования личности ; Черноголовка, 1997. – С. 69–81.
7. Дубровина И. В. Психическое и психологическое здоровье в контексте психологической культуры личности / И. В. Дубровина // *Вестник практической психологии образования.* – 2009. – №3. – С. 17–21.
8. Еникеев М. И. Психологическая психодиагностика: стандартизированные тесты / М. И. Еникеев. – М. : Приориздат, 2003. – 288 с.
9. Карамушка Л. М. Комплекс методик для вивчення особливостей та детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій / Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, А. М. Шевченко // *Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України* / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2014. – Вип. 40. – С. 9–15.
10. Козлов А. В. Методика диагностики психологического здоровья / А. В. Козлов // *Перспективы науки и образования.* – 2014. – №6 (12). – С. 110–117.
11. Кокун О. М. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. посібник / О. М. Кокун, І. О. Пішко та інші. – К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – С. 10–14.
12. Копина О. С. Экспресс-диагностика уровня психоемоционального напряжения и его источников / О. С. Копина, Е. А. Сулова, Е. В. Заикин // *Вопросы психологии.* – 1995. – №3. – С. 119–132.
13. Корольчук М. С. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я : навч. посібник / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна. – К. : Фірма «ІНККОС», 2002. – 272 с.
14. Коцан І. Я. Психологія здоров'я людини : посібник / І. Я. Коцан, Г. В. Ложкін, М. І. Мушкевич. – Луцьк, 2011. – 430 с.
15. Литвинцева Н. А. Подбор и проверка персонала : учебник / Н. А. Литвинцева. – М. : Управление персоналом, 1997. – 296 с.
16. Максименко С. Д. Основи генетичної психології : навч. посібник / С. Д. Максименко. – К. : НПП «Перспектива», 1998. – 220 с.
17. Никифоров Г. С. Здоровье как системное понятие : учебное пособие / Г. С. Никифоров // *Психология здоровья* / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : СПбГУ, 2000. – 504 с.
18. Никифоров Г. С. Диагностика здоровья : психологический практикум / под ред. проф. Г.С.Никифорова / Г. С. Никифоров. – СПб. : Речь, 2007. – 950 с.
19. Никишина И. В. Инновационные педагогические технологии и организация учебно-воспитательного и методического процессов в школе: использование интерактивных форм и методов в процессе обучения учащихся и педагогов / И. В. Никишина. – [2-е изд., стереотип.]. – Волгоград : Учитель, 2008. – 91 с.
20. Панкратов В. Н. Искусство управлять собой : учебник / В. Н. Панкратов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2001. – 476 с.
21. Усатов И. А. Авторская методика «Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности» / И. А. Усатов // *Концепт.* – 2016. – Т. 11. – С. 681–685.
22. Хухлаева О. В. Коррекция нарушений психологического здоровья дошкольников и младших школьников / О.В. Хухлаева. – М. : Академия, 2003. – 110 с.
23. Шпалинский В. В. Социальная психология коллектива : учебник / В. В. Шпалинский. – М. : Просвещение, 1978. – 176 с.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Alekseeva E. E. K probleme psihicheskogo zdorov'ja pedagogov / E. E. Alekseeva // Anan'evskie chtenija – 2000 : tezisy nauchno-prakticheskoy konferencii. – SPb., 2000. – S. 56–62.
2. Boryshevs'kyj M. Doroha do sebe: vid osnov sub'yektnosti do vershyn dukhovnosti : monohrafiya / M. Boryshevs'kyj. – K. : Akademvydav, 2010. – 416 s.
3. Bratus' B. S. Anomalii lichnosti / B. S. Bratus'. – M. : Mysl', 1988. – S. 67–74.
4. Hutsalo E. U. Vid teorii – do praktyky: doslidzhennya maloyi navchal'noyi hrupy : navchal'no-metodychnyy posibnyk. – Ch. III / E. U. Hutsalo. – Kirovohrad : RVV KDPU imeni Volodymyra Vynnychenka, 2012. – S. 43–44.
5. Demina L. D. Psihologicheskoe zdorov'e i zashhitnye mehanizmy lichnosti : uchebnoe posobie / L. D. Demina, I. A. Ral'nikova. – [2-e izd.]. – Barnaul : Izd-vo Alt. un-ta, 2005. – 132 s.
6. Derjabo S. D. Diagnostika obrazovatel'noj sredy / pod red. V. P. Lebedevoy, V. I. Panovoy / S. D. Derjabo. – M. : RAO Centr kompleksnogo formirovaniya lichnosti ; Chernogolovka, 1997. – S. 69–81.
7. Dubrovina I. V. Psihicheskoe i psihologicheskoe zdorov'e v kontekste psihologicheskoy kul'tury lichnosti / I. V. Dubrovina // Vestnik prakticheskoy psihologii obrazovaniya. – 2009. – №3. – C. 17–21.
8. Enikeev M. I. Psihologicheskaja psihodiagnostika: standartizirovannye testy / M. I. Enikeev. – M. : Prior-izdat, 2003. – 288 s.
9. Karamushka L. M. Kompleks metodyk dlya vyvchennya osoblyvostey ta determinant rozvytku orhanizatsiynoy kul'tury osvity orhanizatsiy / L. M. Karamushka, K. V. Tereshchenko, V. I. Lahodzins'ka, V. M. Ivkin, A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. – Alchevs'k : LADO, 2014. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2014. – Vyp. 40. – C. 9–15. 10. Kozlov A. V. Metodika diagnostiki psihologicheskogo zdorov'ja / A. V. Kozlov // Perspektivy nauki i obrazovaniya. – 2014. – №6 (12). – S. 110–117.
11. Kokun O. M. Zbirnyk metodyk dlya diahnozyky psykholohichnoyi hotovnosti viys'kovosluzhbovtiv viys'kovoyi sluzhby za kontraktom do diyal'nosti u skladi myrotvorchyykh pidrozdiliv : metod. posibnyk / O. M. Kokun, I. O. Pishko ta inshi. – K. : NDTs HP ZSU, 2011. – S. 10–14. 12. Kopina O. S. Jekspres-diagnostika urovnja psihoemocional'nogo naprjazhenija i ego istochnikov / O. S. Kopina, E. A. Suslova, E. V. Zaikin // Voprosy psihologii. – 1995. – №3. – S. 119–132.
13. Korol'chuk M. S. Psykholohichne zabezpechennya psykhičnoho i fizyčnoho zdorov'ja : navch. posibnyk / M. S. Korol'chuk, V. M. Kraynyuk, A. F. Kosenko, T. I. Kocherhina. – K. : Firma «INKOS», 2002. – 272 s.
14. Kotsan I. Ya. Psykholohiya zdorov'ja lyudyny : posibnyk / I. Ya. Kotsan, H. V. Lozhkin, M. I. Mushkevych. – Luts'k, 2011. – 430 s.
15. Litvinceva N. A. Podbor i proverka personala : uchebnyk / N. A. Litvinceva. – M. : Upravlenie personalom, 1997. – 296 s.
16. Maksymenko S. D. Osnovy henetychnoy psykholohiyi : navch. posibnyk / S. D. Maksymenko. – K. : NPTs «Perspektyva», 1998. – 220 s.
17. Nikiforov G. S. Zdorov'e kak sistemnoe ponjatie : uchebnoe posobie / G. S. Nikiforov // Psihologija zdorov'ja / pod red. G.S. Nikiforova. – SPb. : SPbGU, 2000. – 504 s.
18. Nikiforov G. S. Diagnostika zdorov'ja : psihologicheskij praktikum / pod red. prof. G.S.Nikiforova / G. S. Nikiforov. – SPb. : Rech', 2007. – 950 s.
19. Nikishina I. V. Innovacionnye pedagogicheskie tehnologii i organizacija uchebno-vospitatel'nogo i metodicheskogo processov v shkole: ispol'zovanie interaktivnykh form i metodov v processe obuchenija uchashhishja i pedagogov / I. V. Nikishina. – [2-e izd., stereotip.]. – Volgograd : Uchitel', 2008. – 91 s.
20. Pankratov V. N. Iskusstvo upravljat' soboj : uchebnyk / V. N. Pankratov. – M. : Izd-vo In-ta psihoterapii, 2001. – 476 s.
21. Usatov I. A. Avtorskaja metodika «Test na opredelenie urovnja stressoustojchivosti lichnosti» / I. A. Usatov // Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept». – 2016. – T. 11. – S. 681–685.
22. Huhlaeva O. V. Korrekciya narushenij psihologicheskogo zdorov'ja doskol'nikov i mladshih skol'nikov / O.V. Huhlaeva. – M. : Akademija, 2003. – 110 s.
23. Shpalinskij V. V. Social'naja psihologija kollektiva : uchebnyk / V. V. Shpalinskij. – M. : Prosveshhenie, 1978. – 176 s.

**Shevchenko, A.M. A set of instruments for studying psychological health of educational organization managers.** The article presents a set of instruments to study psychological health of educational organization managers. The set includes three groups of instruments to find out and assess: 1) the psychological health of educational organization managers, in particular its (a) emotional, cognitive, practical, and activity components; (b) strategic, vocational, creative, intellectual, family, humanistic and personal vectors; (c) managers' assessment of their health, psychosocial stress, overall life satisfaction, satisfaction with living conditions and satisfaction of basic needs; 2) the relationship between the levels of educational organization managers' psychological health and meso-level factors (organizational characteristics: types of educational institutions, the number of their teaching staff and institutions' age; psychological characteristics: levels of organizational

*development of educational institutions, psychological climate, staff cohesion, mobbing; functional characteristics: workload, working conditions, overtime work, excess paper work, availability of health-preserving facilities); 3) the relationship between the levels of educational organization managers' psychological health and micro-level factors (managers' personal characteristics: stress, anxiety, aggressiveness, frustration, rigidity, emotional stability; managers' professional characteristics: creativity, work motivation, self-development, management style; managers' socio-demographic characteristics: age, gender, marital status; managers' organizational-professional characteristics: position in an organization, level of education, type of education, overall work experience and positional experience).*

**Key words:** *educational organization, educational organization managers, psychological health, instruments to study educational organization managers' psychological health.*

### **Відомості про автора**

**Шевченко Антоніна Михайлівна**, старший викладач кафедри педагогіки, психології та менеджменту Комунального вищого навчального закладу Київської обласної ради «Академія неперервної освіти», кандидат психологічних наук, м. Київ, Україна.

**Shevchenko, Antonina Mykhaylivna**, PhD, Dept. of pedagogy, psychology and management, Academy of Continuous Education, Kyiv, Ukraine.

E-mail: t131103@ukr.net

Отримано 13 квітня 2017 р.  
Рецензовано 19 квітня 2017 р.  
Прийнято 21 квітня 2017 р.

Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С., Івкін В.М., Власов П.К., Соколова І.М., Кисельова Г.А.

**ХІІ МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ  
З ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ «ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА  
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ В УКРАЇНІ: СПРИЯННЯ РЕГІОНАЛЬНОМУ  
РОЗВИТКУ»**

*(1–3 червня 2017 року, м. Харків)*

1–3 червня 2017 року в Українській інженерно-педагогічній академії (м. Харків) відбулася **ХІІ Міжнародна науково-практична конференція з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сприяння регіональному розвитку»**.

**Організаторами конференції** виступили Національна академія педагогічних наук України, Інститут психології імені Г.С. Костюка (м. Київ), лабораторія організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (м. Київ), Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці (м. Київ), Інститут прикладної психології «Гуманітарний центр» (м. Харків), Українська інженерно-педагогічна академія (м. Харків), Центр організаційної та економічної психології (м. Київ).

**Голова наукового комітету** конференції – *Максименко Сергій Дмитрович*, академік-секретар Відділення психології, вікової фізіології та дефектології НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, дійсний член НАПН України, Президент ВГО «Товариство психологів України». **Співголови наукового комітету** конференції: *Карамушка Людмила Миколаївна*, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Президент Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці, *Коваленко Олена Едуардівна*, доктор педагогічних наук, професор, ректор Української інженерно-педагогічної академії, *Власов Петро Костянтинівич*, кандидат психологічних наук, директор Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр», голова Регіонального осередку Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці в Харківській області.

У конференції брали участь очно та заочно понад 100 науковців, педагогів, практиків та студентів з різних регіонів України (Києва, Харкова, Кам'янець-Подільського, Львова, Дніпра, Запоріжжя, Сум, Хмельницького, Полтави, Луцька тощо), а також із-за кордону (Німеччина та Франція).

Робота конференції включала такі **основні форми**: відкриття; пленарне засідання, тематичні секції, майстер-класи, заключне засідання. На **відкритті** з вітальним словом виступили *Коваленко Олена Едуардівна*, доктор педагогічних наук, професор, ректор Української інженерно-педагогічної академії; *Карамушка Людмила Миколаївна*, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Президент Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці; *Власов Петро Костянтинівич*, кандидат психологічних наук, директор Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр», голова Регіонального осередку Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці в Харківській області.

На **пленарному засіданні** прозвучали такі доповіді: «Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види та вияви» (*Карамушка Л.М.*, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з

науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України), «Задум організації як компенсація дефіциту індивідуальних ресурсів підприємця» (*Власов П.К.*, кандидат психологічних наук, директор Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр»), «Травма-фокусована психотерапія і психокорекція» (*Соколова І.М.*, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії, та *Шлей Курт*, дитячий та юнацький психотерапевт, професор Академії психотерапії (Оффенбург, Німеччина), почесний доктор Української інженерно-педагогічної академії), «Баланс «робота – життя» персоналу: що може зробити організація для своїх співробітників» (*Ткалич М.Г.*, доктор психологічних наук, професор кафедри психології Запорізького національного університету), «Психологічна й організаційна культура сучасного освітнього закладу» (*Горбань Г.О.*, доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри педагогіки та практичної психології КВНЗ «Дніпропетровський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти»), «Когнітивні порушення при бойовому стресі» (*Заворотний В.І.*, начальник клініки психіатрії й наркології Військово-медичного клінічного центру Північного регіону, провідний психіатр регіону, полковник медичної служби), «Управління по цінностях» (*Кисельова Г.А.*, кандидат філологічних наук, заступник директора Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр»).

У другій частині пленарного засідання відбулася **демонстрація відео-презентацій зарубіжних учасників**: «Метод Innergame як метод розкриття творчого потенціалу» (доктор *Крістіан Майер* (Зульцбург, Німеччина) – засновник Інституту Внутрішньої Гри (Inner Game Institute) та голова Imfluss AG (Штауфан, Німеччина), автор методу Innergame (метод внутрішньої гри)); «Міфологічні архетипи у рекламі і сучасні маркетингові комунікації» (*Христо Кафтанджиев*, доктор філологічних наук, професор факультету журналістики Софійського університету (Софія, Болгарія)); «Позитивна терапія, долання кризи й продуктивність організації» (доктор *Ханс Йоахим Функе* и *Джулія Вестерманн* (Гамбург, Німеччина), Інститут Позитивної Терапії).

Значну увагу на конференції було приділено роботі **тематичних секцій**. Паралельно працювали такі тематичні секції: тематична секція № 1 «Організаційна психологія», тематична секція № 2 «Економічна психологія», тематична секція № 3 «Психологічні основи діяльності та підготовки фахівців для психологічного забезпечення діяльності організації». Керівники тематичної секції № 1 «Організаційна психологія»: *Карамушка Людмила Миколаївна*, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Президент Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці; *Власов Петро Костянтинівич*, кандидат психологічних наук, директор Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр», голова Регіонального осередку Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці в Харківській області. Керівниками тематичної секції № 2 «Економічна психологія» виступили: *Креденцер Оксана Валеріївна*, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, член Виконавчої дирекції Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці; *Кисельова Ганна Аркадіївна*, кандидат філологічних наук, заступник директора Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр». У ролі керівників тематичної секції № 3 «Психологічні основи діяльності та підготовки фахівців для психологічного забезпечення діяльності організації» виступили: *Соколова Ірина Михайлівна*, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії; *Терещенко Кіра Володимирівна*, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології



Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, член Виконавчої дирекції Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці.

Під час конференції учасники дістали змогу відвідати різноманітні **майстер-класи**. Всього відбулося 11 майстер-класів, серед яких: майстер-клас «Управлінське консультування як метод» (Ведучий: *Власов Петро Костянтинівич*, кандидат психологічних наук, директор Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр», голова Регіонального осередку Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці в Харківській області); майстер-клас «Організаційна культура та цінності. Методи аналізу» (Ведуча: *Кисельова Ганна Аркадіївна*, кандидат філологічних наук, заступник директора Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр»); майстер-клас «Лідерство: сутність, види, форми здійснення в умовах соціальної напруженості» (Ведуча: *Карамушка Людмила Миколаївна*, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Президент Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці); майстер-клас «Формування готовності до змін у менеджерів середньої ланки промислового підприємства на прикладі роботи Школи кадрового резерву» (Ведуча: *Поплавська Анжеліка Петрівна*, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Запорізького національного університету); майстер-клас «Розвиток соціальної згуртованості – необхідна умова успішної взаємодії всіх учасників освітнього процесу в об'єднаній територіальній громаді» (Ведуча: *Вознюк Алла Вікторівна*, кандидат психологічних наук, доцент, завідувачка кафедри психології Комунального закладу «Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти», завідувачка науково-дослідної лабораторії з організації роботи опорних шкіл, обласний координатор та регіональний тренер Всеукраїнського проекту «Розвиток соціальної згуртованості суб'єктів освітнього процесу»); майстер-клас «Мотивація досягнення успіху» (Ведуча: *Колчигіна Анна Валеріївна*, практичний психолог, член Харківського обласного відділення Всеукраїнської громадської організації «Товариство психологів України», кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії); майстер-клас «Я і гроші. Який між нами контакт» (Ведуча: *Клименко Наталія Геннадіївна*, психолог, психотерапевт, тренер, орг-консультант. Керівник проекту професійної психологічної допомоги «Психолоад»); майстер-клас «Впровадження політики різноманіття в бізнес-організаціях» (Ведуча: *Діденко Марина Сергіївна*, старший викладач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, практичний психолог, тренер); майстер-клас «Техніки роботи з травмою» (Ведучі: *Рибалко Андрій Іванович*, сертифікований магістр Української інженерно-педагогічної академії; *Соколова Софія Михайлівна*, сертифікований магістр Української інженерно-педагогічної академії); майстер-клас «Психологія фінансового успіху» (Ведуча: *Нікітіна Оксана Петрівна*, практичний психолог, член Харківського обласного відділення Всеукраїнської громадської організації «Товариство психологів України», кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії); майстер-клас «Когнітивно-поведінкові техніки в розвитку управлінського потенціалу особистості» (Ведуча: *Сняданко Ірина Ігорівна*, кандидат психологічних наук, доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка»).

Під час **закриття** конференції було підсумовано результати роботи тематичних секцій та майстер-класів, а також намічено плани майбутньої співпраці. Серед ухвалених положень Постанови конференції: позитивно оцінити результати представлених на конференції наукових розробок з організаційної та економічної психології, зокрема, спрямованих на дослідження психологічних технологій підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості; посилити співпрацю між науковими та освітніми інституціями з проблем організаційної та економічної психології; посилити представлення результатів розробки актуальних фундаментальних та прикладних проблем з організаційної та

економічної психології у вітчизняних і зарубіжних наукових виданнях; підтримувати більш тісні контакти з зарубіжними фахівцями з організаційної та економічної психології; оперативно реагувати на потреби різних категорій фахівців та населення щодо отримання психологічної допомоги.

У рамках культурної програми конференції учасники відвідали **екскурсію** до музею видатного українського філософа, поета і музиканта Григорія Сковороди. Музей розташований на території маєтку панів Ковалівських, де провів остання дні свого життя Григорій Сковорода.

Учасники роз'їхалися з живими спогадами про конференцію та прагненням і в подальшому проводити та відвідувати подібні акції.

Детально з електронною версією програми конференції та збірника, виданого за матеріалами конференції, можна ознайомитися на сайті Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України <http://www.inpsy.naps.gov.ua> та на сайті Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці [www.uaorpp.com.ua](http://www.uaorpp.com.ua).

У цілому, можна *підсумувати*, що проведення XII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сприяння регіональному розвитку» дало поштовх осмисленню основних напрямків та здобутків розвитку організаційної та економічної психології в Україні, а також сприяло професійній та особистісній самореалізації учасників, зародженню нових ідей, встановленню професійних контактів.

Науковий та організаційний комітети конференції висловлюють **подяку** Національній академії педагогічних наук України, Інституту психології імені Г.С. Костюка, Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр», Українській інженерно-педагогічній академії, Українській Асоціації організаційних психологів та психологів праці, Центру організаційної та економічної психології, а також усім учасникам за організацію та проведення конференції.

## **XII-th INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE ON ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY "ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY IN UKRAINE: PROMOTING REGIONAL DEVELOPMENT" (JUNE, 1-3, 2017)**

### **Відомості про авторів**

**Карамушка Людмила Миколаївна**, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Президент Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці, м. Київ, Україна.

**Karamushka, Liudmyla Mykolaivna**, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Deputy Director on scientific and organizational work and international scientific communications of G.S. Kostyuk Institute of psychology of NAPS of Ukraine, Head of Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of NAPS of Ukraine, President of the Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

**Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С., Івкін В.М.** – наукові співробітники лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, члени Виконавчої дирекції Української Асоціації організаційних психологів і психологів праці, м. Київ, Україна.

**Tereshchenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M.** – scientific staff of the Laboratory of Organizational and Social Psychology at G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, members of the Executive Directorate of the Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists, Kyiv, Ukraine.

E-mail: uaoppp@online.ua

**Власов Петро Костянтинович**, кандидат психологічних наук, директор Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр», голова Регіонального осередку Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці в Харківській області, м. Харків, Україна.

**Vlasov, Petro Kostyantynovych**, PhD, Director of the Institute of Applied Psychology "Humanitarian Center", Head of the Regional Branch of the Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists in Kharkiv Region, Kharkiv, Ukraine.

E-mail: huca@Kharkov.ua

**Соколова Ірина Михайлівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків, Україна.

**Sokolova, Iryna Mykhailivna**, Dr., Prof, Head of the Department of Applied Psychology of the Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy, Kharkiv, Ukraine.

E-mail: psihol@uipa.edu.ua

**Кисельова Ганна Аркадіївна**, кандидат філологічних наук, заступник директора Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр», м. Харків, Україна.

**Kyseliova, Ganna Arkadiivna**, Ph.D. (linguistics), Deputy Director of the Institute of Applied Psychology "Humanitarian Center", Kharkiv, Ukraine.

E-mail: huca@Kharkov.ua

*Наукове видання*

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ  
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

**Науковий журнал**

**№ 2–3 (9–10) / 2017**

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

Літературний редактор Ю.М. Лезвинська

---

Підп. до друку 10.07.2017. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>8</sub>. 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

---