

assessment for women police officers is much more important than for male police officers. Internal motivators (personal success, interesting work, responsibility) and external (good salary and good work conditions) can bring satisfaction with the profession as a process and the result of activity.

Keywords: police officers, professional activity, motives, motivation, self-actualization.

Відомості про авторів

Галустян Олена Аркадіївна, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення, Національна академія внутрішніх справ (м. Київ, Україна).

Galustian, Olena, Senior Research Fellow, PhD, Scientific Laboratory of Psychological Support, National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine.

E-mail: zakharenko-luda@ukr.net

Захаренко Людмила Миколаївна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення, Національна академія внутрішніх справ (м. Київ, Україна).

Zakharenko, Ludmila, Senior Research Fellow, PhD, Scientific Laboratory of Psychological Support, National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine.

E-mail: zakharenko-luda@ukr.net

Юрченко-Шеховцова Тетяна Іванівна, науковий співробітник, наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення, Національна академія внутрішніх справ (м. Київ, Україна).

Yurchenko-Shekhovtsova, Tetyana, Research Fellow, Scientific Laboratory of Psychological Support, National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine.

E-mail: zakharenko-luda@ukr.net

УДК 316.42

Карамушка Л.М.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СКЛАДОВИХ, ВИДІВ, ЧИННИКІВ ТА УМОВ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Карамушка Л.М. Методики для дослідження складових, видів, чинників та умов соціальної напруженості в організації. У статті розкрито сутність соціальної напруженості в організації (СНО). Представлено комплекс методик «Діагностика соціальної напруженості в організації», який включає ряд тестових методик, у тому числі модифікованих автором, та авторську анкету. Перша група методик дає можливість діагностувати основні вияви СНО на рівні організації (складові СНО, її види, психологічні чинники виникнення, загальні та психологічні умови попередження та подолання). Друга група методик спрямована на вивчення виявів СНО на рівні особистості (вплив СНО на виникнення таких психічних станів, як: тривожність, фрустрованість, агресія, ригідність та ін.).

Ключові слова: соціальна напруженість в організації; складові та види соціальної напруженості в організації; умови попередження та подолання соціальної напруженості в організації; психічні стани особистості.

Карамушка Л.Н. Методики для исследования составляющих, видов, факторов и условий социальной напряженности в организации. В статье раскрыта сущность социальной напряженности в организации (СНО). Представлен комплекс методик «Диагностика социальной напряженности в организации», который включает ряд тестовых методик, в том числе модифицированных автором, и авторскую анкету. Первая группа методик дает возможность диагностировать основные проявления СНО на уровне организации (составляющие СНО, ее виды, факторы возникновения, общие и психологические условия предупреждения и преодоления). Вторая группа методик направлена на изучение проявлений СНО на уровне личности (влияние СНО на возникновение таких психических состояний, как: тревожность, фрустрированность, агрессия, ригидность и др.).

Ключевые слова: социальная напряженность в организации; составляющие и виды социальной напряженности в организации; условия предупреждения и преодоления социальной напряженности в организации; психические состояния личности.

Постановка проблеми. Однією із суттєвих характеристик діяльності соціальних організацій в Україні сьогодні є те, що вони функціонують в умовах соціальної напруженості. Ця соціальна напруженість обумовлена тими викликами, з якими зустрілось українське суспільство в останні роки (потреба захисту країни від зовнішнього агресора, виникнення соціально-економічної кризи, продовження здійснення процесів євроінтеграції та ін.). Все це потребує осмислення сутності соціальної напруженості, дослідження її виявів, визначення психологічних умов та засобів її подолання на всіх рівнях (суспільства в цілому, конкретних організацій та особистості).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема соціальної напруженості знайшла певне відображення в контексті дослідження трансформаційних процесів, які здійснюються в пострадянських країнах протягом останніх десятиріч. Це стосується вивчення сутності та виявів соціальної напруженості на рівні суспільства в цілому [4; 5; 18; 22; 23], окремих регіонів [21], підприємств, які функціонують в сфері промисловості [1; 2; 6; 7] та аграрному секторі [25]. При цьому слід

зазначити, що значна частина досліджень виконана в сфері державного управління, політології, соціології, і вони, відповідно, розкривають здебільшого соціально-політичні аспекти соціальної напруженості.

Що стосується психологічних особливостей вивчення соціальної напруженості, то можна говорити лише про окремі психологічні дослідження в даному напрямі [13; 18; 23], у тому числі і виконаних нами [10; 11; 12], які стосуються, насамперед, виявів соціальної напруженості 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 плану [11]. Однією із важливих проблем при цьому є, на наш погляд, розробка методик для дослідження СНО.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено таку **мету дослідження**: розробити комплекс методик для дослідження складових, видів, чинників виникнення та умов профілактики і подолання соціальної напруженості в організації.

Дослідження проведено 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).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У процесі дослідження нами розроблено *комплекс методик «Діагностика соціальної напруженості в організації»*, який включає ряд тестових методик, у тому числі модифікованих автором, та авторську анкету.

Цей комплекс включає такі основні блоки: а) вступну частину; б) основну частину; в) завершальну частину.

У вступній частині описано мету дослідження, яке проводиться, основні принципи надання відповідей на «відкриті» та «закриті» питання, умови збереження конфіденційності отриманих даних та напрями їх використання.

Основна частина включає власне методики для опитування персоналу.

Завершальна частина анкети включає «блок соціально-демографічних характеристик респондентів», який спрямований на збір даних, що стосуються соціально-професійних (посада в організації, освіта, стаж персоналу та ін.) та соціально-демографічних (вік, стать, сімейний стан та ін.) характеристик персоналу. Окрім того, за допомогою цього блоку збираються дані, які стосуються організаційно-функціональних характеристик діяльності організації (напрямок діяльності, кількість персоналу, термін існування, місце знаходження та ін.).

Комплекс методик дає можливість досліджувати вияви СНО як на рівні організації, так і на рівні персоналу.

Розглянемо спочатку методики, які дають можливість діагностувати **вияви СНО на рівні організації**. Сюди відносяться такі методики, як «Індекс соціальної напруженості в організаціях» Р.Л. Кана, Д.М. Вольфа [29], (модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко) та анкета «Соціальна напруженість в організації» Карамушки Л.М.

Методика «Індекс соціальної напруженості в організаціях» використовується для визначення основних складових СНО. В оригінальному (базовому) варіанті методика включала 15 питань, які відображали ті чи інші складові робочої напруженості в організації. Модифікація методики полягала в наступному. *По-перше*, нами на основі аналізу літератури, яка стосувалася виявів СНО [28], а також аналізу особливостей діяльності українських організацій було виділено 9 основних груп складових напруженості. До таких груп віднесено: 1) напруженість щодо організації роботи персоналу (обсяг роботи, робочі зобов'язання, повноваження на роботі, навантаження на роботі, якість роботи); 2) напруженість щодо професійної кваліфікації, атестації та кар'єри персоналу; 3) напруженість щодо введення змін в організації та здійснення організаційних реформ; 4) напруженість персоналу у взаємодії з керівниками (взаємодія по «вертикалі»); 5) напруженість персоналу у взаємодії з колегами та іншими людьми в процесі роботи (взаємодія по «горизонталі»); 6) напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та професійного здоров'я персоналу; 7) напруженість щодо можливості гармонійного поєднання персоналом роботи і інших сфер життя; 8) напруженість щодо соціально-економічних умов роботи, пов'язаних із суспільством в цілому; 9) напруженість в результаті військового конфлікту в Україні. Слід зазначити, що складові СНО, які відносяться до 1-7 груп, є загальними (можуть стосуватися всіх сучасних організацій, тією чи іншою мірою вони були представлені в базовому опитувальнику [25]). Складові СНО, які утворюють 8-9 групи, є специфічними (стосуються українських організацій, які функціонують, з одного боку, в умовах вираженої економічної кризи та військового конфлікту, а, з іншого боку, в умовах здійснення процесів європейської інтеграції).

По-друге, до 15 питань, які були в базовому опитувальнику і які відображали лише окремі складові СНО, нами було додано ще 21 питання. Ці питання давали можливість більш повно представляти наявні групи складових СНО, а також відобразити ті групи складових СНО, які були відсутні в базовому варіанті. У результаті такого доповнення модифікований варіант методики став включати всього 36 питань, які стосуються 36 складових СНО. Тобто, модифікована методика дає можливість діагностувати дев'ять груп складових СНО (по чотири складові у кожній групі).

По-третє, з урахуванням доданих в опитувальник змін, які стосуються не лише робочої напруженості в організації, але і соціальних аспектів, ми вважали доцільним уточнити і саму назву опитувальника, назвавши його «Індекс соціальної напруженості в організаціях».

Зазначимо, що респонденти відповідають на кожний пункт опитувальника, обираючи одну з п'яти відповідей по 5-ти бальній шкалі («ніколи не турбує», «рідко турбує», «іноді турбує», «часто турбує», «завжди турбує»). На основі отриманих даних виводяться середні показники по кожній із груп складових СНО та узагальнюючий індекс соціальної напруженості в організації.

Використання програми SPSS (кореляційного, факторного, дисперсійного аналізу та ін.) дає можливість далі дослідити зв'язок отриманих даних (складових СНО по 9-ти групам та загального індексу СНО) з іншими показниками, наприклад, з різними типами організацій, різними категоріями респондентів тощо.

Анкета «Соціальна напруженість в організації» дає можливість діагностувати показники, які стосуються таких виявів СНО: розуміння учасниками опитування сутності СНО; вивчення вираженості різних видів СНО; аналіз чинників виникнення СНО; вивчення умов попередження та подолання СНО (загальних та психологічних).

Анкета складається з 10 питань, які відносяться до чотирьох розділів.

Перший розділ анкети стосується вивчення того, як учасники дослідження розуміють сутність СНО. Для цього використовується відкрите питання анкети: «Як Ви розумієте, що являє собою соціальна напруженість в організації?», яке складає перший блок питань анкети. Отримані відповіді обробляються за допомогою методики контент-аналізу. Для систематизації відповідей респондентів та визначення основних «проблемних зон» в розумінні сутності СНО використовуються наявні в літературі підходи до «базового» визначення даного феномену [11; 13].

Другий розділ анкети включає ряд «напівзакритих» питань, які дають можливість діагностувати різні види СНО, згідно з розробленою нами класифікацією видів СНО [11]. Він включає другий-шостий блоки питань анкети. Зазначимо, що використання «напівзакритих» питань у цьому та в наступних розділах дає можливість, окрім вибору готових варіантів відповідей, додати ще й свої варіанти відповідей, які відсутні серед уже запропонованих, але є значущими для респондентів.

Так, другий блок питань спрямований на діагностику наявності та міри вираженості видів СНО за критерієм «нормальності», тобто аналізу того, чи є СНО обов'язковим, «нормальним» елементом соціально-трудових відносин у колективі, чи вона виходить за межі норми. Згідно з цим критерієм, можна говорити про фонову СНО та СНО за межами норми (СНО, яка виходить за межі норми).

Згідно з наявними в літературі розробками [16] можна діагностувати такі види СНО: а) фонову (колектив у цілому стабільний; над конфліктами переважають очікування; проблеми, які виникають, обговорюються і розв'язуються шляхом пошуку компромісів; переважає нормальний психологічний клімат); б) низьку (у колективі формується наростаюча незадоволеність тими чи іншими умовами роботи; виникають розбіжності щодо оцінки проблем і шляхів їх розв'язання); в) середню (у колективі окремі групи працівників виражають незадоволення наявним станом справ, активно відстоюють свої позиції і інтереси); г) високу (більшість працівників хвилює низка гострих проблем; активно й відкрито виражається незадоволення; прийнятна програма виходу із ситуації відсутня); д) конфлікт (у колективі ситуація максимально загострилася; працівники організовано, відкрито й активно виражають свої інтереси). Як бачимо, перший вид СНО можна діагностувати як фонову СНО, а наступні чотири види СНО як такі, що виходять за межі норми.

Третій блок питань дає можливість проаналізувати СНО за критерієм «загального чи часткового», тобто, визначити те, чи СНО притаманна всій організації, чи лише окремим її підрозділам, тобто йдеться про дослідження часткової СНО та загальної СНО.

Четвертий блок питань передбачає вивчення СНО за критерієм «всередині організації чи поза нею», тобто, того, чи СНО проявляється всередині організації, чи виходить за її межі. Йдеться про дослідження виявів внутрішньоорганізаційної СНО (обумовленої, насамперед, наявністю проблем всередині організації, наприклад, введенням нових напрямів діяльності в організації, змін в структурі організації та ін.), зовнішньоорганізаційної СНО (обумовленої, перш за все, зовнішніми соціальними процесами, наприклад, наявністю військового конфлікту, економічної кризи та ін.) або одночасно внутрішньоорганізаційної СНО та зовнішньоорганізаційної СНО.

П'ятий блок питань стосується дослідження СНО за критерієм «залученість до ситуації СНО працівників і керівників організації та різних суб'єктів, з якими взаємодіє організація». Тобто, мова йде про дослідження СНО, яка виникає в таких видах 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.

Шостий блок питань дає можливість діагностувати види СНО за критерієм «наслідки СНО на рівні особистості чи на рівні організації». Відповідно, можна говорити про такі види СНО: на рівні психічних станів окремих працівників (тривожність, фрустрація, агресія та ін.); на рівні зниження ефективності діяльності окремих працівників; на рівні психічних станів окремих підрозділів організації (наявність

організаційного стресу, організаційних конфліктів, плинності працівників та ін.); на рівні зниження ефективності діяльності окремих підрозділів організації; на рівні психічних станів організації в цілому (наявність організаційного стресу, організаційних конфліктів в організації в цілому, плинності працівників та ін.); на рівні зниження ефективності діяльності організації в цілому; на рівні протестної поведінки працівників окремих працівників; на рівні протестної поведінки працівників окремих підрозділів; на рівні протестної поведінки всієї організації та ін.

Третій розділ анкети присвячено дослідженню чинників (об'єктивних та суб'єктивних) виникнення СНО. Це представлено у *сьомому блоці* анкети.

Дані чинники об'єднані у кілька груп, які стосуються: 1) змісту роботи (складність, новизна, терміновість завдань та ін.); 2) реорганізаційних процесів в організації (зміни в структурі організації, зміни в режимі діяльності організації, зміни керівника організації, зміни в складі управлінської команди організації та ін.); 3) особливостей управлінської діяльності керівників (неадекватний стиль управління, невміння керівників приймати ефективні управлінські рішення, низький рівень творчого потенціалу працівників, низький рівень підприємницького потенціалу керівників та ін.); 4) чинники, які мають відношення до професійної діяльності працівників (непідготовленість працівників до виконання завдань, відсутність мотивації до виконання професійних завдань та підвищення рівня кваліфікації, низький рівень творчого потенціалу працівників; низький рівень підприємницького потенціалу працівників та ін.); 5) чинники, які мають відношення до взаємодії персоналу в організації (низький рівень толерантності персоналу, низький рівень толерантності у керівників, конкуренція між окремими працівниками, конкуренція між підрозділами, слабка організаційна культура та ін.); 6) чинники, які стосуються особливостей функціонування українських організацій (перебування країни в стані військового конфлікту, економічна криза в країні, наявність внутрішньо переміщених осіб, необхідність здійснення процесів європейської інтеграції та активної міжнародної співпраці та ін.).

У *четвертому розділі* знайшли відображення питання, які стосуються вивчення умов попередження та подолання СНО (загальних та психологічних). Цьому присвячено *восьмий та дев'ятий блоки* питань анкети відповідно.

До загальних умов віднесено: своєчасна діагностика проблем в організації, які викликають напруження, доведення об'єктивної інформації персоналу про проблему, залучення персоналу до обговорення та вирішення проблеми, створення спеціальних цільових команд для аналізу та розв'язання ситуації напруження, залучення експертів для аналізу проблеми, реалізація стратегії партнерської взаємодії між учасниками напруження, розробка та реалізація чіткого плану аналізу та розв'язання проблеми та ін.

Щодо психологічних умов, то тут йдеться про психологічне забезпечення попередження та подолання СНО. Мова іде, насамперед, про вивчення думки опитаних про те, чи необхідно залучати психологів для аналізу та подолання ситуації СНО, а також про доцільність використання різних форм роботи організаційних психологів з цієї проблеми. Щодо останнього, то тут аналізуються такі форми роботи, як індивідуальні та групові консультації, круглі столи, соціально-психологічні тренінги, опитування співробітників, зустрічі з фахівцями по проблемі, вивчення та впровадження досвіду інших організацій, участь у психологічних вебінарах та дистанційних курсах та ін.

Використання програми SPSS (описової статистики, кореляційного аналізу та ін.) дає можливість дослідити рівень вираженості кожного із блоку показників, які стосуються СНО (види, чинники, загальні та психологічні умови попередження та подолання), та проаналізувати кореляційний, факторний чи дисперсійний зв'язок з іншими показниками, які мають відношення до проявів СНО.

Далі розглянемо **методики, які дають можливість діагностувати вияви СНО на рівні особистості.**

Зазначимо при цьому ряд важливих, на наш погляд, положень.

По-перше, ми підтримуємо ідею ряду відомих психологів (В.О. Васютинського [18], М.М.Слюсаревського [23] та ін.) про те, що соціальну напруженість доцільно розглядати не тільки в контексті соціально-трудова відносин, але і в контексті аналізу психологічних станів особистості, групи, спільноти. Відповідно, такий підхід може стосуватися і СНО.

По-друге, враховуючи роботи М.Д. Левітова та його послідовників [17], В.М. Юрченко [27] та ін., під психічним станом розуміється певний знімок, переріз психічної діяльності в якійсь певний момент часу, який являє собою синдром із різних характеристик психічної діяльності (пізнавальні процеси, воля, емоції, зовнішня поведінка тощо), що утворюють єдину структуру протягом певного проміжку часу, залежну від відображуваних предметів та явищ дійсності, попереднього стану та психічних властивостей людини.

По-третє, беручи до уваги результати досліджень М.Д. Левітова [17] щодо різних видів психічних станів особистості та Н. Наєнко [15] щодо психічної напруженості як певного психічного, насамперед, емоційного стану в складних умовах взаємодії зі стресогенним середовищем, вважаємо, що в ситуації СНО доцільним є аналіз психічних станів, які є: ситуативними (виникають у складних умовах професійної діяльності); емоційними (передусім стосуються емоційної сфери); достатньо глибокими; більш чи менш усвідомленими; достатньо тривалими.

Вивчення таких психічних станів можна здійснювати за допомогою таких методик: «Методика самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком) [19] (або її ще називають методика «Самооцінка

тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності») [9] та «Шкала негативного впливу роботи» («Negative Affect of Work Scale») Д. Ватсона [30] (адаптація та стандартизація С. В.Тополова [24]).

«Методика самооцінки діагностики психічних станів» дає можливість діагностувати вплив СНО на такі психічні стани персоналу організацій, як: тривожність, фрустрованість, агресивність та ригідність. *Фрустрованість* являє собою стан переживання людиною об'єктивно існуючої невдачі або ж уявної [9]. Одним із наслідків соціальної напруженості є *соціальна фрустрованість* [12], під якою у найбільш загальному вигляді, дотримуючись підходу Д. Майерса, слід розуміти блокування цілеспрямованої поведінки [14]. Сутність фрустрованості, її види, співвідношення з іншими психологічними феноменами розкрита в низці досліджень [9; 14; 26].

Об'єктивна або суб'єктивна неможливість подолати життєві труднощі обумовлює виникнення негативних емоцій та підвищення *тривожності*. Згідно з наявними в літературі підходами [9; 15], розрізняють два види тривожності: а) ситуативну (актуальну), реактивну тривожність; б) особистісну (активну) тривожність. Стан тривоги або ситуативна тривожність виникає як реакція людини на різні, найчастіше соціально-психологічні стресори (очікування негативної оцінки або агресивної реакції, сприйняття несприятливого до себе ставлення, загрози своїй самоповазі, престижу). Особистісна тривожність являє собою характеристику, властивість, диспозицію, яка дає уявлення про індивідуальні відмінності в підпорядкованості дії різних стресорів. Тобто, у даному випадку мова йде про відносну стійку схильність людини сприймати загрозу своєму «Я» в самих різних ситуаціях і реагування на дані ситуації підвищенням ситуативної тривожності.

Одною із можливих реакцій в ситуації фрустрації є *агресія*, яка обумовлюється всією обстановкою фрустрації, гнівом, ненавистю та ін. [9]. У результаті може сформуватися *особистісна агресивність* як готовність до агресивної поведінки, зокрема, спрямованої на самого суб'єкта (у випадку самогубств, суїцидальної поведінки). Різні форми агресії особистості, зокрема у сфері професійної діяльності, досліджено рядом авторів [3; 8; 20].

Подолання стану фрустрації вимагає підвищення стійкості (*фрустраційної толерантності*) особистості до несприятливих обставин життя на основі адекватного їх усвідомлення.[9]. Це усвідомлення передбачає перебудову мотивів, емоцій та прийняття людиною змісту її соціальної адаптації, можливих способів вирішення конфліктів і проблем.

Відносна нездатність до переосмислення поведінки та її перебудови, нездатність вийти із стану залежності і набутої безпорадності проявляється в *ригідності особистості* (когнітивній, мотиваційній та афективній) [9]. Ригідність може бути нейтралізована в результаті зміни характеру активності особистості, коли ситуація, яка здається безвихідною та незмінною, сприймається як така, яку можна цілком вирішити при відповідній зміні уявлень, мотивів, емоцій.

За допомогою вказаної методики можна діагностувати високий, середній та низький рівні вираженості кожного із психічних станів (тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності).

«Шкала негативного впливу роботи» дає можливість досліджувати різні негативні психічні стани, які виникають у особистості внаслідок негативного впливу роботи (діагностується те, як часто людина відчуває себе наляканою, засмученою, нервовою, винуватою, ворожою, такою, що боїться, виснаженою, засмиканою, присоромленою, роздратованою).

Методика дає можливість вивчати рівень негативного впливу роботи (низький, нижчий за середній, середній, вищий за середній, високий) на відповідні психічні стани особистості.

В цілому, вказані методики, які стосуються вивчення СНО на рівні особистості, дають можливість діагностувати вираженість психічних станів особистості, які виникають в результаті впливу СНО, а також аналізувати зв'язок даних станів із рівнем вираженості складових, видів та чинників СНО та інших показників, які можуть опосередковувати даний зв'язок (наприклад, тип організаційної культури, рівень організаційного розвитку, стиль керівництва та ін.).

Висновки:

1. *Соціальна напруженість в організації (СНО)* являє собою певний психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних суперечностей об'єктивного і суб'єктивного плану.

2. Вивчення СНО можна здійснювати за допомогою комплексу методик «Діагностика соціальної напруженості в організації», який включає ряд тестових методик, у тому числі модифікованих автором, та авторську анкету.

3. До *першої групи* відносяться методики, які дають можливість діагностувати СНО на рівні організації. Сюди входять такі методики, як: опитувальник «Індекс соціальної напруженості в організаціях» (за допомогою якого можна діагностувати дев'ять груп складових СНО), анкета «Соціальна напруженість в організації» (дає можливість діагностувати розуміння учасниками опитування сутності СНО; здійснювати вивчення вираженості різних видів СНО; проводити аналіз чинників виникнення СНО; описувати загальні та психологічні умови попередження та подолання СНО).

4. *Друга група*, до якої входять опитувальник «Самооцінка тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності» та «Шкала негативного впливу роботи», спрямована на вивчення особливостей

вияву СНО на рівні особистості (вплив СНО на виникнення таких психічних станів, як: тривожність, фрустраційність, агресія, ригідність та ін.).

Перспективи подальших досліджень. Подальше дослідження проблеми СНО передбачає проведення емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення основних типів організацій залежно від вияву основних складових, видів, чинників та умов подолання СНО.

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. Бородин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородин, 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-трудових відносин / С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко // *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. – 2009. – №844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 176–183.
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. редак. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки] – Київ : Логос, 2016. – № 4 (7). – С.14–22.
11. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка // *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 3–11.
12. Карамушка Л.М. Соціальна фрустраційність 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. 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. 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. Психология массовой политической сознательности та поведінки / [відп. ред. В.О. Васютинський]. – К. : ДОК-К, 1997.
19. Райгородський Д.Я. Практическая психодиагностика: Методики и тесты учебное пособие / Д.Я. Райгородський. – Самара : БАХРАХ, 1998. – С. 141–145.
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. Сірій Є. Теоретичні розвідки в концептуалізації соціальної напруженості/ Є. Сірій // *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. : Видавничий дім «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
29. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – pp. 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). – pp.1063-1070.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andrijushhenko A.I. Social'na napruzhenist' na pidpryjemstvah: teoretyko-metodychnyj aspekt analizu / A.I. Andrijushhenko, I.A. Jevdokymova // Metodologija, teorija ta praktyka sociologichnogo analizu suchasnoho suspil'stva : zb. naukovykh prac'. – H. : HNU im. V.N. Karazina, 2008. – С. 201–206.
2. Bondarenko A.F. Social'no-psihologicheskaja naprjazhennost' na predprijatii: k probleme izmerenija / A.F. Bondarenko // Psihologicheskij zhurnal. – 1993. – № 3. – S. 103–110.
3. Borodkin F.M. Social'naja naprjazhennost' i agresivnija / F.M. Borodkin, N.P. Volodina // Mir Rossii. – 1997. – № 4. – S. 107–150.
4. Buzovskij I. Social'naja naprjazhennost' i trevozhnost' v kontekste diagnostiki obshhestvennykh konfliktov / I. Buzovskij // Sociologija: teorija, metody, marketing. – 2008. – № 3. – S. 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. Social'na napruzhenist' na pidpryjemstvah: rezul'taty aprobacii' tipovoi' metodyky ekspertyzy stanu social'no-trudovykh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Chernjavs'ka, T.V. Jakovenko // Visnyk Harkivs'kogo nacional'nogo universytetu im. V.N. Karazina. – 2009. – №844. – Sociologichni doslidzhennja suchasnoho suspil'stva: metodologija, teorija, metody. – Vyp. 23. – S. 176–183.
7. Gubina N.V. Social'naja naprjazhennost' v trudovom kolektive / N.V. Gubina // Sociologicheskie issledovanija. – 1998. – № 11. – S. 17–25.
8. Drozdov O. Ju. Social'no-psihologichni faktory dynamiky agresyvnoi' povedinky molodi: Dys. ... kand. psihol. nauk (19.00.05). – Chernigiv, 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 dlja doslidzhennja social'noi' napruzhenosti v organizacii' / L.M. Karamushka, K.V. Tereshenko, O.V. Kredencer, V.M. Ivkin, O.S. Koval'chuk, V.I. Lagodzins'ka // Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. – Naukovyj zhurnal [Za nauk. redag. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky] – Kyi'v : Logos, 2016. – № 4 (7). – С.14-22.
11. Karamushka L.M. Social'na napruzhenist' v organizacii': sutnist', pidhody do vyvchennja, osnovni vydy / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psihologii': Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Instytutu psihologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psihologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny, 2016. – Т. 1. – Vyp. 45. – S. 3-11.
12. Karamushka L.M. Social'na frustrovanist' osvith'nogo personalu: zv'jazok iz typamy organizacijnoi' kul'tury zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zai'ka // Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. – 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 80–89.
13. Kredencer O.V. Teoretychnyj analiz ponjattja «social'na napruzhenist'»: mizhdyscylinarnyj pidhid / O.V. Kredencer, V.I. Lagodzins'ka, O.S. Koval'chuk // Aktual'ni problemy psihologii': Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Instytutu psihologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psihologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny, 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. Plahova O.M. Sub'jektyvni chynnyky social'noi' napruzhenosti na pidpryjemstvi / O.M. Plahova // Visnyk Harkivs'kogo nacional'nogo universytetu im. V.N. Karazina. – 2009. – № 844. – Sociologichni doslidzhennja suchasnoho suspil'stva: Metodologija, teorija, metody. – Vyp. 23. – S. 172–175.
17. Psihicheskie sostojanija : hrestomatija / [sost. i obshh. red. L.V. Kulikova]. – SPb. : Piter, 2001. – 512 s.
18. Psihologija masovoi' politychnoi' svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasjutyn's'kyj]. – K. : DOK-K, 1997.
19. Rajgorod'skij D.Ja. Prakticheskaja psihodignostika: Metodiki i testy uchebnoe posobie / D.Ja. Rajgorod'skij. – Samara : BAHRAH, 1998. – S. 141-145.
20. Rean A. A. Agresivnija i agresivnost' lichnosti / A.A. Rean // Psihologicheskij zhurnal. – 1996. – Т. 17. – №5. – S. 3-18.
21. Semykina M.V. Napruzhenist' social'no-trudovykh vidnosyn jak gal'mo ekonomichnogo zrostantnja regionu / M.V. Semykina // Naukovi prac'i Kirovograds'kogo nacional'nogo tehničnogo universytetu. Ekonomichni nauky, 2012. – Vyp. 22(1). – S. 96-103.
22. Siryj Je. Teoretychni rozvidky v konceptualizacii' social'noi' napruzhenosti / Je. Siryj // Socil'no-ekonomichni problemy i derzhava. – 2017. – № 16(1). – S. 139-147.
23. Sljusarev's'kyj M. Social'na napruzhenist': teoretyčna model' neobhidnykh i dostatnih pokaznykiv / M. Sljusarev's'kyj // Naukovi studii' iz social'noi' ta politychnoi' psihologii'. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
24. Topolov Je.V. Profesijna agresyvniost' osobystosti. Monografija / Je.V. Topolov. – K. : Vydavnychyj dim «Slovo», 2011. – S. 157-158.
25. Froter O.S. Osoblyvosti projavu social'noi' napruzhenosti v dijalnosti agrarnykh pidpryjemstv / O.S. Froter // Agrosvit. – 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. Jurchenko V.M. Psihichni stany ljudydy: systemnyj opys : monografija / V.M. Jurchenko. – Rivne, 2006. – 574 s.
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

29. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – pp. 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). – pp.1063-1070.

Karamushka, L.M. Instruments to study components, types of and factors behind social tension in the organization. The article reveals the nature of social tension in the organization and presents a set of instruments to diagnose social tension in the organization which include, among others, tools modified by the author and a special questionnaire.

The first group of instruments includes those that make it possible to diagnose social tension in organizations at the organizational level: the "Index of Social Tension in Organizations" questionnaire (to diagnose nine components of social tension in the organization) and the "Social Tension in the Organization" questionnaire (designed to measure the levels of respondents' understanding of the nature of social tension in organizations, to find out the levels of different types of social tension in organizations, to analyze the factors behind social tension in organizations as well as to describe general and psychological conditions of prevention and overcoming of social tension in organizations. The second group of instruments which includes the "Self-assessment of anxiety, frustration, aggression and rigidity" questionnaire and the "Work Negative Impact Scale" aim to study the characteristics of social tension in organizations at the level of the individual (the role of social tension in organizations in individuals' developing anxiety, frustration, aggression, rigidity, etc.).

Keywords: social tension in the organization; components and types of social tension in the organization; factors in preventing and overcoming of social tensions in the organization; individual mental states

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

УДК 316.628:35.08

Рутіна Ю.В.

ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Рутіна Ю.В. Чинники професійної самоактуалізації державних службовців. У статті розглянуто професійну самоактуалізацію, яка виступає основною умовою високого рівня життєдіяльності особистості, встановлення нових професійних цілей, прагнення до гармонійного розкриття і реалізації свого потенціалу в обраній професії. Висвітлено проблему дослідження явища самоактуалізації та професійної самоактуалізації з точки зору зарубіжних та вітчизняних вчених. Проаналізовано зміст поняття «професійної самоактуалізації» особистості. Виділено та проаналізовано основні чинники, які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців: чинники *макрорівня* (рівень суспільства), *мезорівня* (рівень організації) та *мікрорівня* (рівень особистості). Виявлено взаємозв'язок усіх виділених чинників між собою, їх взаємодію один з одним.

Ключові слова: самоактуалізація; самоактуалізація держслужбовців; професійна самоактуалізація; чинники; психологічні чинники; державні службовці.

Рутіна Ю.В. Факторы профессиональной самоактуализации государственных служащих. В статье рассмотрена профессиональная самоактуализация, которая выступает основным условием высокого уровня жизнедеятельности личности, установления новых профессиональных целей, стремления к гармоничному раскрытию и реализации своего потенциала в избранной профессии. Освещена проблема исследования явления самоактуализации и профессиональной самоактуализации с точки зрения зарубежных и отечественных ученых. Проанализировано содержание понятия «профессиональной самоактуализации» личности. Выделены и проанализированы основные факторы, которые влияют на профессиональную самоактуализацию государственных служащих: факторы макроуровня (уровень общества), мезоуровня (уровень организации) и микроуровня (уровень личности). Выведена взаимосвязь всех выделенных факторов между собой, их взаимодействие друг с другом.

Ключевые слова: самоактуализация; самоактуализация госслужащих; профессиональная самоактуализация; факторы; психологические факторы; государственные служащие.

Постановка проблеми. Особистість щоденно стикається з певними вимогами з боку суспільства. Ефективність діяльності сучасної особистості значною мірою пов'язана з її індивідуально-психологічними характеристиками та особливостями. Також її успішність та загальна життєва продуктивність багато в чому залежать від повноти реалізації нею власного потенціалу.

Основною умовою високого рівня життєдіяльності особистості можна вважати її самоактуалізацію. Тому великого значення набувають наукові роботи, які надають можливість виявити особливості самоактуалізації сучасної особистості. Самоактуалізація в умовах професійної діяльності або професійна самоактуалізація досить активно розробляється останніми роками науковцями.