

Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Івкін В. М., Ковальчук О. С., Лагодзінська В. І.

## МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

*Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Івкін В. М., Ковальчук О. С., Лагодзінська В. І. Методи дослідження соціальної напруженості в організації. У статті розглянуто основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації. Виокремлено індикатори соціальної напруженості в організації (задоволеність працею, соціально-психологічний клімат, конфліктність, показник якості життя персоналу). Викладено основні методики для дослідження соціальної напруженості в організації, які розподілено на дві групи: такі, що досліджують власне соціальну напруженість в організації, та такі, що досліджують індикатори соціальної напруженості в організації. Зазначено, що для досягнення оптимального результату доцільно поєднання кількох методів дослідження соціальної напруженості в організації.*

**Ключові слова:** соціальна напруженість, соціальна напруженість в організації, підходи до вивчення соціальної напруженості, методи дослідження соціальної напруженості в організації, індикатори соціальної напруженості в організації, персонал.

*Карамушка Л. Н., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Івкін В. Н., Ковальчук А. С., Лагодзинская В. И. Методы исследования социальной напряженности в организации. В статье рассмотрены основные методы для исследования социальной напряженности в организации. Выделены индикаторы социальной напряженности в организации (удовлетворенность трудом, социальнопсихологический климат, конфликтность, показатель качества жизни персонала). Изложены основные методики для исследования социальной напряженности в организации, которые разделены на две группы: исследующие собственно социальную напряженность в организации и исследующие индикаторы социальной напряженности в организации. Отмечено, что для достижения оптимального результата целесообразно соединение нескольких методов исследования социальной напряженности в организации.*

**Ключевые слова:** социальная напряженность, социальная напряженность в организации, подходы к изучению социальной напряженности, методы исследования социальной напряженности в организации, индикаторы социальной напряженности в организации, персонал.

**Постановка проблеми.** В умовах соціально-політичної та соціально-економічної нестабільності особливо гостро постає проблема дослідження такого соціально-психологічного феномену, як соціальна напруженість. Явище соціальної напруженості може охоплювати різні прошарки суспільства і проявлятися на різних рівнях, від суспільства в цілому до окремих індивідуумів, включаючи рівень організації. Слід зазначити, що на рівні організації соціальна напруженість набуває особливих рис та характеризується певними індикаторами та специфічними методами дослідження, що потребують окремого аналізу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Феномен соціальної напруженості розглядали вітчизняні та зарубіжні психологи й соціологи: В. Бєлай [2], А.О. Давидов [6], Е.О. Ключенко [9], І.В. Пирогов [10], О.А. Прилутська [13], О.В. Рукавішніков [14], М.М. Слюсаревський [16], В.В. Узунов [17], О.В. Чернявська [19] та ін.

Описуючи явище соціальної напруженості, чимало вчених поділяють думку про те, що **соціальна напруженість** являє собою особливий психічний або соціально-психологічний стан суспільства чи окремих соціальних груп [13; 16; 17]. Зокрема, М. М. Слюсаревський [16] зазначає, що соціальна напруженість – це певний психічний стан суспільства (спільноти,

групи), що зумовлюється об'єктивними чинниками (на кшталт падіння виробництва, зниження рівня споживання, притоку мігрантів, загострення міжетнічних суперечностей) і виявляється в індивідуальній та груповій поведінці (ті ж аборти, злочинність, акції протесту тощо).

Спираючись на наукові джерела, можемо стверджувати, що **соціальна напруженість в організації (СНО)** набуває специфічних рис і являє собою певний психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних суперечностей об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації [8].

Окремі методи дослідження соціальної напруженості в організаціях різного типу описували у своїх працях А.І. Андрюшенко та І.А. Євдокимова [1], А.Ф. Бондаренко [3], С.М. Вакуленко та ін. [4], М.В. Семикіна [15], Д.О. Шмонін [20] та ін. Разом із тим, слід підкреслити, що зазначені роботи не розкривають достатньою мірою всіх аспектів зазначеної проблеми.

Отже, актуальність, соціальна значущість та недостатня розробленість проблеми зумовили вибір **мети цієї роботи** – проаналізувати основні індикатори та методи дослідження СНО.

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.) під науковим керівництвом доктора психол. наук, професора Л.М. Карамушки.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Згідно з нашими попередніми дослідженнями, до *основних підходів* до вивчення СНО віднесено [8]: а) *соціологічний* (розглядає СНО, насамперед, як характеристику соціально-трудова відносин в організації з погляду накопичення та вираження протестного потенціалу персоналу між соціальними суб'єктами, які мають різний соціальний статус, займають різні позиції в організаційній структурі, в силу чого мають різні можливості задоволення своїх суттєвих потреб і інтересів); б) *психологічний* (вивчає СНО, насамперед, з позиції виникнення певних психічних станів, як на рівні персоналу, так і на рівні організації, таких, наприклад, як тривожність, фрустрація та ін.); в) *інтегральний* (поєднує соціологічний та психологічний підходи), що знаходить відображення в його складових: соціологічній (забезпечує дослідження переважно «об'єктивних», «зовнішніх» індикаторів СНО, організаційно-функціональних чинників її виникнення та організаційно-функціональних умов профілактики і подолання СНО); психологічній (забезпечує дослідження переважно «суб'єктивних», «внутрішніх» індикаторів СНО, насамперед, психологічних станів персоналу та організації, а також психологічних чинників виникнення, психологічних умов профілактики та подолання СНО) [8].

Слід зазначити, що в рамках *соціологічного підходу* СНО розглядається як *характеристика соціально-трудова відносин* на підприємстві, в колективі з погляду накопичення та вираження протестного потенціалу персоналу [1; 4; 8; 20]. Дійсно, С.М. Вакуленко та ін. [4] розуміють СНО як характеристику соціально-трудова відносин, що відображає процес накопичення протестного потенціалу, можливість його переходу у відкрите протистояння між соціальними суб'єктами, які мають різний соціальний статус, займають різні позиції в організаційній структурі, тому мають різні можливості задоволення своїх суттєвих потреб і інтересів. На їхню думку, СНО є результатом зростання масового незадоволення працівників виробничою ситуацією, умовами та оплатою праці [4].

У рамках соціологічного підходу виокремлено певні *індикатори СНО*. Зокрема, в якості *індикаторів сприйняття працівником стану соціально-трудова відносин на підприємстві* та його готовності домагатися змін ситуації, що склалася, Д.О. Шмонін пропонує використовувати такі характеристики [20]: 1) задоволеність роботою; 2) оцінка виконання підприємством своїх обов'язків щодо працівника; 3) думка про те, хто реально захищає перед обличчям адміністрації інтереси працівників; 4) визначення винного в невиконанні підприємством своїх обов'язків; 5) оцінка можливості розв'язати проблеми шляхом переговорів; 6) оцінка реакції працівників

підприємства на невиконання підприємством своїх зобов'язань в області соціально-трудова відносин; 7) самооцінка готовності брати участь в акціях протесту проти адміністрації; 8) оцінка ймовірності відкритого конфлікту з адміністрацією найближчим часом. Вчений вказує на те, що розташування індикаторів у списку відповідає напрямку наростання соціальної напруженості.

Вітчизняна дослідниця О.М. Плахова [11] визначає такі *індикатори соціальної напруженості* на підприємстві: 1) важливість різних складових трудової сфери людини (безпечна для життя і здоров'я робота; робота в дружньому колективі; висока заробітна плата; робота з нормальною організацією праці; постійна робота (без простоїв) та в нормальних санітарно-гігієнічних умовах; робота, що дає можливість кар'єрного росту; можливість брати участь у вирішенні виробничих питань; робота, що дає можливість підвищення кваліфікації та ін.) та задоволеність ними; 2) бажання працівників змінити роботу; 3) уявлення працівників щодо ефективності способів захисту своїх трудових прав (санкціоновані мітинги протесту, участь у страйках, колективне звернення до суду, звернення до профкому, вступ у колективний спір, індивідуальне звернення до суду, несанкціоновані мітинги), які використовуються унаслідок дії таких чинників, як несвоєчасна виплата заробітної плати, низький рівень заробітної плати, скорочення робочих місць, загроза безробіття; 4) відносини роботодавця з профспілками.

Модель вимірювання соціально-психологічної напруженості на підприємстві А.Ф. Бондаренко [3] включає такі *соціально-психологічні показники*: загальна задоволеність роботою; диференційована задоволеність роботою; ставлення до респондента на роботі; оцінка колективу як дружнього або недружнього; ставлення до безпосереднього керівника; задоволеність взаєминами в колективі; оцінка якостей колективу; ставлення безпосереднього керівника до респондента; оцінка конфліктності в колективі; наявність друзів; оцінка загальної обстановки на роботі у теперішній час, в недавньому минулому, в недалекому майбутньому; оцінка ідеальної бажаної обстановки на роботі.

У свою чергу, Н.В. Губіна [5] у процесі дослідження соціальної напруженості в трудовому колективі виокремила такі *індикатори*: а) соціально значуща незадоволеність; б) колективістська ідентифікація (міцність зв'язків між членами колективу).

Таким чином, аналіз наукових джерел свідчить про наявність таких спільних індикаторів СНО, як задоволеність/незадоволеність працівників та особливості стосунків у трудовому колективі.

У цілому на підставі результатів аналізу наукової літератури [1; 3–5; 7–8; 10; 11; 20] з точки зору інтегрального підходу нами визначено *індикатори СНО*, на які ми будемо орієнтуватися в подальшому дослідженні:

- задоволеність працею;
- соціально-психологічний клімат;
- конфліктність; □ показник якості життя персоналу.

На основі теоретико-методологічного аналізу проблеми СНО [1; 2; 4–6; 9–10; 11; 16–17; 20] можемо виокремити такі *методи дослідження СНО*: 1). Методи опитування: інтерв'ю, анкетування, тестування; 2). Експертна оцінка; 3). Контент-аналіз інформаційних джерел з метою виявлення індикаторів соціальної напруженості.

Отримані завдяки використанню цих методів дані, як правило, дають змогу встановити рівень та складові соціальної напруженості, а також з урахуванням організаційних, соціальнопсихологічних та особистісних чинників прогнозувати рівень соціальної напруженості в організації на майбутнє.

Методи дослідження СНО (анкети, тестові методики) можна умовно поділити на такі, що досліджують *власне соціальну напруженість в організації*, та такі, що досліджують окремі *індикатори соціальної напруженості в організації*.

Розглянемо приклади **методик, що досліджують власне соціальну напруженість в організації**.

Зокрема, «*Типова методика експертизи стану соціально-трудових відносин, розробки механізмів попередження конфліктів*», розроблена науковцями Харківського національного університету [4], включає:

1). *Показники рівня соціальної напруженості* (рівень задоволеності роботою в цілому та окремими її елементами; соціальний настрій у колективі; оцінка соціальної ситуації на підприємстві; рівень конфліктності на підприємстві; рівень довіри до керівників різного рівня та до членів колективу; рівень готовності взяти участь у відстоюванні своїх прав на підприємстві; ймовірність масових акцій протесту на підприємстві);

2). *Об'єктивні чинники*, що викликають невдоволення працівників (їх утворюють перш за все характеристики умов діяльності, до яких належать: згуртованість трудового колективу; частота виникнення негативних явищ у колективі; перспективи розвитку підприємства; актуальні проблеми на підприємстві; зусилля керівників щодо розв'язання проблем на підприємстві; порушення трудових прав на підприємстві; існування профспілки на підприємстві; наявність колективного договору на підприємстві; наявність правил внутрішнього розпорядку та посадових інструкцій на підприємстві; чіткість визначення посадових обов'язків на підприємстві; виконання працівниками роботи, яка не входить до кола їх безпосередніх обов'язків; використання на підприємстві системи заохочення працівників за сумлінну працю; інформування керівництвом працівників щодо стану справ на підприємстві; участь працівників в управлінні підприємством);

3). *Суб'єктивні чинники* (цінності в сфері праці; наміри змінити місце роботи; оцінка ефективності форм відстоювання трудових прав; уявлення щодо причин малої ймовірності масових протестів на підприємстві; рівень поінформованості щодо змісту колективного договору; рівень поінформованості щодо правил внутрішнього розпорядку та посадової інструкції на підприємстві; стать; вік; освіта; посада; підрозділ підприємства, в якому працює працівник; стаж роботи (загальний та на даному підприємстві); матеріальне становище сім'ї).

Відповідно до методики, показники рівня соціальної напруженості склали *загальний індекс соціальної напруженості* на підприємстві, за яким визначається стадія та рівень соціальної напруженості. Групу показників рівня соціальної напруженості, на думку авторів методики, слід вважати основною, а дві інші групи показників – важливими додатковими характеристиками, які уточнюють ситуацію [4].

***Методика оцінки рівня соціальної напруженості на промислових підприємствах (Д.О. Шмонін) [20]***

Запропонована методика створена для того, щоб не тільки констатувати наявність соціальної напруженості, а й відстежувати її динаміку. Виділено 5 рівнів соціальної напруженості в організації, які можна зафіксувати за допомогою оцінки суб'єктивних показників.

*Перший рівень* соціальної напруженості представляє її мінімальне фонове значення, обумовлене, як уже говорилося вище, відмінностями у ставленні до власності роботодавця і працівників найманої праці. Сторони не мають претензій одна до одної в частині дотримання умов найму і діючих нормативів в області умов праці та трудового законодавства. Переважає позитивний емоційний настрій працівників.

*Другий рівень* соціальної напруженості характеризується негативним емоційним станом працівників, яке виражається в незадоволеності своєю роботою через її невідповідність їх очікуванням і загальноприйнятим соціальним нормам. На цьому етапі працівники ще не намагаються з'ясувати причину несприятливих умов.

*Третій рівень* – це етап усвідомлення на особистісному рівні несправедливості, яку допускають організації стосовно працюючих, обмеження їх прав і законних інтересів. Тут починається інформаційний обмін серед персоналу, усвідомлення групових інтересів. У працівників з'являються претензії до організації.

*Четвертий рівень* соціальної напруженості характеризується поступовим переходом до консолідації групових інтересів. Починають складатися протиборчі сторони. Робиться спроба визначити тих, хто конкретно винен в ситуації, що склалася.

*П'ятий рівень (критичний)* – це рівень, який супроводжується впевненістю в необхідності і можливості дій, що ведуть до відкритого конфлікту. Відбувається формування установки на конкретні дії. Можна стверджувати, що це рівень особистої готовності до відкритого конфлікту сторін соціально-трудоких відносин.

Безпосереднє вимірювання рівня соціальної напруженості починається з оцінки індивідуальної позиції працівників організації. Методом опитування робиться висновок про індивідуальне сприйняття працівником стану соціально-трудоких відносин на підприємстві та його готовності домагатися змін ситуації, що склалася.

Визначення рівня соціальної напруженості в організації або групі складається з індивідуальних оцінок і позицій окремих працівників цих організацій, аналогічно оцінці ступеня задоволеності, потенційної плинності, рівня активності. Таким чином, ця загальна оцінка буде являти собою деяку середню величину індивідуальних позицій працівників даної організації (групи) або визначатися за влучним висловом модальної групи.

Розглянемо приклади найбільш сучасних **методик, що досліджують окремі індикатори соціальної напруженості в організації**: задоволеність працею; соціально-психологічний клімат; конфліктність; показник якості життя персоналу.

#### ***Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А. В. Батаршев) [18]***

Методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові: інтерес до роботи; задоволеність досягненнями в роботі; задоволеність взаєминами зі співробітниками; задоволеність взаєминами з керівництвом; рівень домагань у професійній діяльності; надання переваги роботі, що виконується, перед високим заробітком; задоволеність умовами праці; професійна відповідальність.

Для отримання загальної оцінки задоволеності своєю працею і її складових необхідно відповіді перевести в бали за допомогою таблиці. Судження про загальну і парціальну задоволеність працею виробляється на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними в ключі обробки.

Середній рівень задоволеності працею – 45–55% від загальної суми балів. Низький рівень задоволеності працею – 1–44% від загальної суми балів. Високий рівень задоволеності працею – вище 56% від загальної суми балів.

#### ***Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі А. Ф. Фідлера [12]***

Методика використовується для оцінки психологічної атмосфери в колективі. В основі лежить метод семантичного диференціала. Відповідь по кожному з 10 пунктів оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак (\*), тим нижчий бал, тим сприятливіша психологічна атмосфера в колективі, на думку того, хто відповідає. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

На підставі індивідуальних профілів створюється середній профіль, котрий і характеризує психологічну атмосферу в колективі. Методика цікава тим, що допускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність. Надійність збільшується і в поєднанні з іншими методиками (наприклад, соціометрією).

#### ***Експрес-оцінка глибини конфлікту (О.М. Бандурка, С.П. Бочарова, О.В. Землянська) [18]***

Методика призначена для оцінки конфліктної ситуації і характеру поведінки керівника, який залагоджує конфлікт. У методиці представлені 8 позицій, що безпосередньо стосуються конфліктної ситуації. Оцінюється вираженість кожного чинника в п'ятибальному вимірі. Сильна вираженість факторів лівого боку методики оцінюється в 1 бал, а правого – в 5 балів. Після оцінки кожної позиції підраховується загальна сума балів, яка буде свідчити про глибину конфлікту.

Сума в 35–40 балів свідчить про те, що конфліктуючі знаходяться в жорсткій конфронтації один до одного. Керівник в цьому випадку повинен взяти на себе роль обвинувача і вдатися до адміністративних заходів впливу.

Сума в межах 25–34 балів вказує на коливання у відносинах конфліктуючих сторін. Керівник може виступати в ролі консультанта і вдаватися в основному до психологічних заходів вирішення конфлікту.

Сума менше 25 балів свідчить про випадковість виниклого конфлікту. Керівнику доцільно виконувати функції вихователя, здійснюючи педагогічний вплив на конфліктуючих.

**Методика «Шкала оцінки якості життя» Н. Є. Водон'янової в модифікації Н. П. Фетискіна, Т. І. Миронової [18]**

Методика «Шкала оцінки якості життя» містить 36 питань, що стосуються задоволеності в наступних сферах індивідуального життя: робота, особисті досягнення, здоров'я, спілкування з близькими людьми, підтримка (внутрішня і зовнішня – соціальна), оптимістичність, напруженість (фізичний і психологічний дискомфорт), самоконтроль, негативні емоції (настрій).

Відповідно до ключа підраховується сума балів для кожної категорії життєдіяльності (9 субшкал, кожна містить по 4 питання). Мінімальна сума для кожної субшкали дорівнює 4 балам, максимальна – 40. Оцінки за субшкалами відповідають поняттю задоволеності в різних областях життєдіяльності. Чим менша величина балів, тим сильніша психічна напруженість і нижча задоволеність якістю життя в цій області. Також підраховується загальний індекс якості життя, що дорівнює середньому значенню балів, набраних за всіма дев'ятьма субшкалами. Оцінка рівня задоволеності якістю життя проводиться за загальним індексом якості життя, а також визначаються сфери найменшої задоволеності за окремими субшкалами.

Таким чином, зазначені методи можуть бути використані для оцінки соціальної напруженості в організаціях різного типу. Для досягнення оптимального результату рекомендується поєднання кількох методів дослідження СНО.

#### **Висновки:**

1. Виокремлено такі індикатори соціальної напруженості в організаціях різного типу: задоволеність працею; соціально-психологічний клімат; конфліктність; показник якості життя персоналу.

2. До методів дослідження СНО віднесено методи опитування (інтерв'ю, анкетування, тестування); експертна оцінка; контент-аналіз інформаційних джерел з метою виявлення індикаторів соціальної напруженості.

3. Методи дослідження СНО (анкети, тестові методики) можна розподілити на такі, що вимірюють власне соціальну напруженість в організації, та такі, що досліджують індикатори соціальної напруженості в організації.

4. Зазначені методи можуть бути використані для оцінки соціальної напруженості в організаціях різного типу. Для досягнення оптимального результату доцільне поєднання кількох методів дослідження СНО.

**Перспективи подальших досліджень.** Передбачається проведення емпіричного дослідження рівня соціальної напруженості в організаціях різного типу.

#### **Список використаних джерел**

1. Андрющенко А. І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А. І. Андрющенко, І. А. Євдокимова // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : зб. наукових праць. – Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. – С. 201–206.

2. Белай В. Дослідження соціальної напруженості як передумови виникнення кризових явищ / В. Белай // *Теорія та практика державного управління*. – Вип. 3 (38). – 2012. – С. 27–34.

3. Бондаренко А. Ф. Социально-психологическая напряженность на предприятии: к проблеме измерения / А. Ф. Бондаренко // *Психологический журнал*. – 1993. – № 3. – С. 103–110.

4. 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.

5. Губина Н. В. Социальная напряженность в трудовом коллективе / Н. В. Губина // Социологические исследования. – 1998. – № 11. – С. 17–25.

6. Давыдов А. А. Измерение социальной напряженности / А. А. Давыдов, Е. В. Давыдова. – М. : ИС РАН, 1992. – 147 с.

7. Діагностика професійної компетентності педагогічних працівників : Збірник тестів для керівників закладів освіти / О. В. Козловська, А. Й. Ромашок, В. І. Урумський (Укладачі). – Тернопіль, 1999. – С. 27–31.

8. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л. М. Карамушка // 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. 3–11.

9. Ключенко Е. О. Діагностика соціальної напруженості : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.03 / Е. О. Ключенко ; Інститут соціології Національної академії наук України. – К., 1998. – 250 с.

10. Пирогов И. В. Социальная напряженность : Теория, методология и методы измерения : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.01 / И. В. Пирогов. – Иваново, 2002. – 177 с.

11. 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.

12. Практическая психодиагностика: Методики и тесты : учеб. пособие / [ред.-сост. Д.Я. Райгородский]. – Самара : ИД «Бахрах», 1998. – 672 с.

13. Прилутская О. А. Социальная напряженность: причины возникновения и форма проявления / О. А. Прилутская // Вестник ОГУ : Гуманитарные науки. – 2001. – №4. – С. 40–44.

14. 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.

15. Семикіна М. В. Напруженість соціально-трудоу відносин як гальмо економічного зростання регіону / М. В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2012. – Вип. 22(1). – С. 96–103.

16. 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.

17. Узунов В. В. Оцінка і діагностика соціальної напруги в державних цільових програмах : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.03 / В. В. Узунов ; Н.-д. центр індустр. пробл. розв. НАН України. – Харків, 2008. – 20 с.

18. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.

19. Чернявська О. В. Механізм впливу соціальних змін на соціальну напруженість у сучасній Україні (на прикладі мегаполісу) : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.07 / О. В. Чернявська ; Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. – Х., 2001. – 240 с.

20. Шмонин Д. А. Методологические предпосылки оценки социальной напряженности в сфере социальнотрудовых отношений / Д. А. Шмонин // Социология. – 1999. – № 3. – С. 4–7.

*Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Kredentser, O.V., Ivkin, V.M., Kovalchuk, O.S., Lagodzinska, V.I. Methods to study social tension in the organization. The article deals with the*

*basic methods to study social tension in the organization. The authors discuss the measures of social tension in the organization which include socio-psychological climate in organization, conflict proneness in the organization and staff's job satisfaction and staff's well-being.*

*The methods used to study social tension in the organization include survey (interviews, questionnaires, tests), expert assessment and content analysis of information sources to identify measures of social tension.*

*The article describes two groups of basic instruments to study social tension in the organization: those that address social tension in the organization proper (e.g., "A typical instrument to examine social and labor relations and to develop the conflict prevention mechanisms" developed by researchers of Kharkiv National University, and "Instrument to assess the levels of social tension at industrial enterprises" by D.O. Shmonin) and those that address the measures of social tension in the organization.*

*The discussed instruments can be used to assess social tension in organizations of various types. A combination of several methods to study social tension in the organization is recommended to gain the best results.*

**Keywords:** *social tension, social tension in organization, approaches to studying social tension, methods to study social tension in organization, measures of social tension in organization, staff.*

Отримано 10 листопада 2016 р.

Рецензовано 17 листопада 2016 р.

Прийнято 24 листопада 2016 р.