

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.6>
УДК 005.32:316.48

Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко

МОДИФІКАЦІЯ ТА АДАПТАЦІЯ МЕТОДИКИ «ІНДЕКС ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ)»

Карамушка Л. М., Терещенко К. В. Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». Проведена модифікація методики Р. Л. Кана, Д. М. Вольфа та ін. дозволила привести її у відповідність до реалій вітчизняних освітніх організацій та виокремити шкали, що відповідають основним видам організаційної напруженості. Методом факторного аналізу виділено п'ять основних шкал методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)».

Отримані у ході адаптації методики дані свідчать про достатньо високу валідність та надійність методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». Проведена стандартизація методики дозволяє застосовувати її для аналізу рівня та окремих видів напруженості в освітніх організаціях.

Ключові слова: напруженість, організаційна напруженість, індекс організаційної напруженості, шкали організаційної напруженості, модифікація, адаптація, стандартизація, освітні організації.

Карамушка Л. Н., Терещенко К. В. Модификация и адаптация методики «Индекс организационной напряженности (на примере образовательных организаций)». Проведенная модификация методики Р. Л. Кана Д. М. Вольфа и др. позволила привести ее в соответствие с реалиями отечественных образовательных организаций и выделить шкалы, соответствующие основным видам напряженности в организациях. Методом факторного анализа выделено пять основных шкал методики «Индекс организационной напряженности (на примере образовательных организаций)».

Полученные в ходе адаптации методики данные свидетельствуют о достаточно высокой валидности и надежности методики «Индекс организационной напряженности (на примере образовательных организаций)». Проведенная стандартизация методики позволяет применять ее для анализа уровня и отдельных видов напряженности в образовательных организациях.

Ключевые слова: напряженность, организационная напряженность, индекс организационной напряженности, шкалы организационной напряженности, модификация, адаптация, стандартизация, образовательные организации.

Постановка проблеми. В умовах соціально-політичної та соціально-економічної нестабільності особливо гостро постає проблема дослідження такого явища, як напруженість в організаціях. Варто зазначити, що феномен соціальної напруженості може проявлятися на різних рівнях, включаючи рівень організації. Слід підкреслити, що на рівні освітніх організацій соціальна напруженість набуває особливих рис та характеризується специфічними методами дослідження, що потребують окремого аналізу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему змісту та структури *соціальної напруженості* та її прояву на різних рівнях суспільної організації розглядали вітчизняні та зарубіжні психологи й соціологи В. Белай [2], А. А. Давидов [8], Е. О. Ключенко [10], І. В. Пирогов [11], О. А. Прилутська [13], О. В. Рукавішников [14], М. М. Слюсаревський [17]. Описуючи явище соціальної напруженості, вчені визначають її як особливий психічний або соціально-психологічний стан суспільства чи окремих соціальних груп [13; 14; 17].

Феномен соціальної напруженості на рівні окремих організацій, насамперед промислових, висвітлювали у своїх працях А. І. Андрющенко та І. А. Євдокимова [1], А. Ф. Бондаренко [3], С. М. Вакуленко та ін. [6], Н. В. Губіна [7], О. М. Плахова [12], М. В. Семикіна [15] та ін. Ми розглядаємо *соціальну напруженість в організації* як таку, що

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 [9]. **Організаційна напруженість** нами розглядатиметься у широкому контексті як така, що поєднує соціальні, економічні, психологічні та організаційно-психологічні аспекти.

Окремі **методику дослідження соціальної напруженості в організаціях** різного типу, насамперед в промислових організаціях, описували у своїх працях А. Ф. Бондаренко [3], С. М. Вакуленко та ін. [6], Д. О. Шмонін [19] та ін. Разом із тим, слід підкреслити, що зазначені роботи не розкривають достатньою мірою всіх аспектів проблеми напруженості в організаціях. Види та специфіка напруженості в освітніх організаціях у взаємодії персоналу та організації у науковій літературі також здебільшого залишаються поза увагою.

Отже, актуальність, соціальна значущість та недостатня розробленість проблеми зумовили вибір **мети цієї роботи** – модифікувати та апробувати методику «Індекс робочої напруженості в організаціях» Р. Л. Кана, Д. М. Вольфа та ін. на матеріалі освітніх організацій.

Дослідження здійснено 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, науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Методика «Індекс робочої напруженості в організаціях» (Index of Job-Related Tensions in Organizations) Р. Л. Кана, Д. М. Вольфа та ін. [20] в авторській модифікації використовується для визначення індексу та основних видів напруженості на рівні взаємодії персоналу та освітньої організації.

На початковому етапі на основі аналізу літератури, яка стосувалася виявів соціальної напруженості в освітніх організаціях [9], а також аналізу особливостей діяльності українських організацій, до 14 питань оригінального опитувальника, які відображали окремі складові робочої напруженості в організації, нами було додано ще 16 питань. Ці питання давали можливість більш повно представляти наявні групи складових напруженості в організації з урахуванням сучасних умов функціонування освітніх організацій (проведення реформ, євроінтеграція, економічна нестабільність). У результаті такого доповнення розширений модифікований варіант методики включає 30 питань (*див. додаток 1*).

З урахуванням доданих в опитувальник змін, які стосуються різних аспектів напруженості в освітніх організаціях, включаючи не тільки робочі, але і соціальні та економічні аспекти, ми вважали доцільним уточнити і саму назву опитувальника, назвавши його «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)».

На наступному етапі було здійснено **адаптацію** модифікованої методики. З метою адаптації та стандартизації методики було проведено дослідження, у якому взяли участь 508 респондентів. У дослідженні взяли участь керівники та педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів центральних областей України. За посадою опитувані характеризувалися таким чином: 20,7% опитуваних були працівниками початкової школи, 25,4% – працівниками середньої школи і 27,0% – працівниками старшої школи. 19,4% опитуваних належали до управлінського складу, 7,6% опитуваних складали соціальні педагоги та психологи. Щодо віку, то тут було утворено такі групи: до 30 років – 16,4%, від 31 до 40 років – 27,9%, від 41 до 50 років – 37,7% і понад 50 років – 18,0%. За статтю вибірка складалась із таких груп: жінки – 93,1%, чоловіки – 6,9%.

Зазначимо, що респонденти відповідали на кожний пункт методики, обираючи одну з п'яти відповідей за 5-ти бальною шкалою («ніколи не турбує», «рідко турбує», «іноді турбує», «часто турбує», «завжди турбує»).

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22).

З метою виокремлення основних шкал методики за допомогою факторного аналізу (метод головних компонент) виділено 5 факторів, що охоплюють 50,7% загальної дисперсії.

1-й фактор «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу», що охоплює 12,9% загальної дисперсії, включає такі складові: «Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня» (0,762), «Ви маєте відчуття, що завеликий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість» (0,570), «Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов'язки» (0,540), «Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків» (0,524), «Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи» (0,462), «Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі» (0,431), «Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою» (0,331).

2-й фактор «Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» (охоплює 9,8% загальної дисперсії) має такі складові: «Ви відчуваєте, що вас можуть не любити і не приймати люди, з якими працюєте» (0,685), «Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте» (0,605), «Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність» (0,569), «Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас» (0,455), «Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду» (0,363), «Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо)» (0,355), «Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням» (0,314).

3-й фактор «Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації» (охоплює 9,7% загальної дисперсії) включає такі складові: «Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо)» (0,672), «Ви відчуваєте, що ваша робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ» (0,596), «Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створює достатньо умов для вашого соціального забезпечення» (0,558), «Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя» (0,458), «Ви відчуваєте, що умови вашої роботи не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи» (0,451), «Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації» (0,436), «Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам» (0,358), «Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю» (0,313).

До 4-го фактора «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» (охоплює 9,6% загальної дисперсії) входять такі складові: «Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії» (0,662), «Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення» (0,651), «Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою

в управлінні освітньою організацією (визначення політики освітньої організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі» (0,646), «Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови» (0,558), «Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи» (0,413).

5-й фактор «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов» (охоплює 8,6% загальної дисперсії) має такі складові: «Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує значно вищої заробітної плати» (0,810), «Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо)» (0,738), «Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов» (0,523).

П'ять факторів відповідають основним шкалам методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». Ґрунтуючись на отриманих у ході дослідження даних, виводяться сумарний та середній бал за кожною зі шкал напруженості в організації та індекс організаційної напруженості.

Наступним кроком у процесі адаптації методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» була оцінка її **надійності**. Для встановлення *внутрішньої узгодженості*, яка вказує на надійність тесту, використовувався метод « α -Кронбаха» [4]. Виявлено високий показник внутрішньої узгодженості методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)», зокрема, α -Кронбаха дорівнює 0,915.

Перевірка надійності методики проводилася також за допомогою методу розщеплення навпіл [4]. Коефіцієнт передбаченої надійності Спірмена-Брауна дорівнює 0,851, що свідчить про високу надійність методики. Коефіцієнти α -Кронбаха всередині першої та другої частин методики складають відповідно 0,877 та 0,837, що є достатньо високими показниками.

Для встановлення узгодженості питань всередині шкал методики було використано метод α -Кронбаха. Як видно з *табл. 1*, за усіма шкалами показники внутрішньої узгодженості у межах від 0,7 до 0,9, що свідчить про достатній рівень надійності шкал [5].

Таблиця 1

**Надійність шкал методики «Індекс організаційної напруженості
(на прикладі освітніх організацій)»**

Шкали та індекс організаційної напруженості	α-Кронбаха
«Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	0,822
«Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»	0,758
«Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»	0,772
«Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»	0,716
«Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»	0,704

Наступним кроком дослідження було встановлення **валідності** методики. Визначали конкурентну валідність як таку, що оцінюється за кореляцією розробленого тесту з іншими методиками, валідність яких відносно параметра, що вимірюється, встановлена [4]. Зокрема, аналізували кореляційний зв'язок між шкалами методики «Індекс організаційної напруженості

(на прикладі освітніх організацій)» та показником негативного впливу роботи на психологічний стан методики «Шкала негативного впливу роботи» («Negative Affect of Work Scale») Д. Ватсона [21] (адаптація та стандартизація Є. В. Тополова [18]). Методика «Шкала негативного впливу роботи» дає можливість діагностувати те, як часто внаслідок негативного впливу роботи працівники почуваються наляканими, засмученими, нервовими, винуватими, ворожими, роздратованими тощо [18], отже, результати її використання можуть вказувати на рівень напруженості в організації.

Як видно з *табл. 2*, встановлено кореляційний зв'язок між шкалами методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» та показником негативного впливу роботи на рівні значущості $p < 0,001$, а також між індексом організаційної напруженості та показником негативного впливу роботи ($r = 0,700$, $p < 0,001$), що свідчить про достатньо високу конкурентну валідність модифікованої методики.

Таблиця 2

Зв'язок між шкалами методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» та показником негативного впливу роботи на психологічний стан

Шкалита індекс організаційної напруженості	Показник негативного впливу роботи на психологічний стан
«Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	0,636*
«Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»	0,646*
«Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»	0,607*
«Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»	0,508*
«Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»	0,384*
Індекс організаційної напруженості	0,700*

* $p < 0,001$

Зазначимо, що у процесі дослідження виконано **стандартизацію** методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». У *табл. 3* представлено середні значення (M) та стандартні відхилення (σ) за шкалами методики та індексу організаційної напруженості. Зокрема, середній індекс організаційної напруженості, що розраховується як середній показник за усіма пунктами методики, дорівнює 2,37, стандартне відхилення – 0,60. Через те, що шкали методики складаються з різної кількості пунктів, використання середніх показників за шкалами дозволяє проводити порівняння показників організаційної напруженості між окремими шкалами (див. *табл. 3*).

Вставлено, що розподіл даних по вибірці відповідає нормальному (за одновибірковим критерієм Колмогорова-Смірнова [5]), що дозволяє розраховувати нормативні показники низького, середнього та високого рівня організаційної напруженості.

Таблиця 3

Нормативні дані на вибірці 508 осіб за методикою «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)»

Шкали та індекс організаційної напруженості	Середній показник за відповідними пунктами методики (у балах)	
	середнє значення (M)	стандартне відхилення (σ)
«Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	2,07	0,72
«Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»	2,23	0,63
«Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи»	2,37	0,74
«Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»	2,29	0,80
«Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»	3,61	0,98
Індекс організаційної напруженості	2,37	0,60

На основі середнього значення та стандартного відхилення встановлено нормативні показники за рівнями організаційної напруженості (табл. 4). Зокрема, середньому рівню організаційної напруженості відповідають особи, які за цим показником входять в інтервал $M \pm 1/2\sigma$ за умов нормального розподілу. Як відомо, саме цей інтервал за умов нормального розподілу включає в себе близько 38,2% респондентів [16].

Таблиця 4

Нормативні дані за рівнями організаційної напруженості

Шкали та індекс організаційної напруженості	Інтервали (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
«Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	1,0-1,7	1,8-2,4	2,5-5,0
«Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»	1,0-1,9	2,0-2,5	2,6-5,0
«Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»	1,0-1,9	2,0-2,7	2,8-5,0
«Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»	1,0-1,8	1,9-2,6	2,7-5,0
«Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»	1,0-3,1	3,2-4,1	4,2-5,0
Індекс організаційної напруженості	1,0-2,0	2,1-2,6	2,7-5,0

Таким чином, отримані у ході дослідження дані свідчать про достатньо високу надійність та валідність методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». Стандартизація методики дозволяє застосовувати її для аналізу рівня та окремих видів організаційної напруженості в освітніх організаціях.

Висновки:

1. Проведена модифікація методики Р. Л. Кана, Д. М. Вольфа та ін. дозволила привести її у відповідність до реалій вітчизняних освітніх організацій та виокремити шкали, що відповідають основним видам організаційної напруженості.

2. До основних шкал методики віднесено: «напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу», «напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі», «напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації», «напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією», «напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов».

3. Отримані дані свідчать про достатньо високу надійність та валідність методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)».

4. У процесі аналізу конкурентної валідності показано, що шкали методики тісно пов'язані з показником негативного впливу роботи на психічний стан.

5. Проведена стандартизація методики дозволяє застосовувати її для аналізу рівня та окремих видів організаційної напруженості в освітніх організаціях.

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

Список використаних джерел

1. Андрущенко А. І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А. І. Андрущенко, 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. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика : учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 2005. – 351 с.
5. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель. – СПб. : ДиаСофтЮп, 2005. – 608 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. Давыдов А. А. Измерение социальной напряженности / А. А. Давыдов, Е. В. Давыдова. – М. : ИС РАН, 1992. – 147 с.
9. 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.
10. Клюєнко Е. О. Діагностика соціальної напруженості : дис. ...канд. соц. наук : 22.00.03 / Е. О. Клюєнко ; Інститут соціології Національної академії наук України. – К., 1998. – 250 с.
11. Пирогов И. В. Социальная напряженность : Теория, методология и методы измерения : дисс. ... канд. социол. наук : 22.00.01 / И. В. Пирогов. – Иваново, 2002. – 177 с.
12. 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.
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-трудова 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. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : ООО «Речь», 2007. – 350 с.
17. 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.
18. Тополов Є. В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є. В. Тополов. – К. : ВД «Слово», 2011. – С. 157–158. – 400 с.
19. Шмонин Д. А. Методологические предпосылки оценки социальной напряженности в сфере социально-трудовых отношений / Д. А. Шмонин // Социология. – 1999. – № 3. – С. 4–7.
20. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe, R.P. Quinn, J. D. Snoek, R.A. Rosenthal. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.
21. Watson, D. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANASscales / D. Watson, L. A. Clark, A. Tellegen // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54 (6). – P. 1063–1070.

Список використаних джерел

1. Андришченко А. І. Соціальна напруженість на підприємстві: теоретико-методичний аспект аналізу / А. І. Андришченко, І. А. Євдокимова // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : зб. наукових праць. – К. : КНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. – С. 201–206.
2. Білаї В. Дослідження соціальної напруженості як передумови виникнення кризових явищ / В. Білаї // *Теорія та практика державного управління*. – Вип. 3 (38). – 2012. – С. 27–34.
3. Бондаренко А. Ф. Соціально-психологічна напруженість на підприємстві: к проблемам вимірювання / А. Ф. Бондаренко // *Психологічний журнал*. – 1993. – № 3. – С. 103–110.
4. Бурлачук Л. Ф. Психодіагностика : учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 2005. – 351 с.
5. Бжужул' А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бжужул', П. Сел'ф'. – СПб. : DiaSoftJup, 2005. – 608 с.
6. Вакуненко С. М. Соціальна напруженість на підприємстві: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудова відносин / С. М. Вакуненко, О. В. Черніавська, Т. В. Яковенко // *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*. – 2009. – № 844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 176–1
7. Губіна Н. В. Соціально-напруженість в трудовій колективі / Н. В. Губіна // *Соціологічні дослідження*. – 1998. – № 11. – С. 17–25.
8. Давидов А. А. Вимірювання соціальної напруженості / А. А. Давидов, Е. В. Давидова. – М. : ІС РАН, 1992. – 147 с.
9. 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.
10. Клиуєнко Е. О. Діагностика соціальної напруженості : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.03 / Е. О. Клиуєнко ; Інститут соціології Національної академії наук України. – К., 1998. – 250 с.
11. Пирогов І. В. Соціально-напруженість : Теорія, методологія і методи вимірювання : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.01 / І. В. Пирогов. – Іваново, 2002. – 177 с.
12. 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.
13. Прилуцька О. А. Соціально-напруженість: причинно-наслідковий зв'язок і форма проявлення / О. А. Прилуцька // *Вісник ОГУ : Гуманітарні науки*. – 2001. – № 4. – С. 40–44.
14. Рукавишников В. О. Соціально-напруженість: діагноз і прогноз / В. О. Рукавишников, В. Н. Іванов, В. Б. Козлов і др. // *Соціол. дослід.* – 1992. – № 3. – С. 3–23.
15. Сємикіна М. В. Напруженість соціально-трудова відносин як гальмо економічного зростання регіону / М. В. Сємикіна // *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*, 2012. – Вип. 22(1). – С. 96–103.
16. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : ООО «Речь», 2007. – 350 с.
17. 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.
18. Тополов Є. В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є. В. Тополов. – К. : ВД «Слово», 2011. – С. 157–158. – 400 с.
19. Шмонин Д. А. Методологические предпосылки оценки социальной напряженности в сфере социально-трудова відносин / Д. А. Шмонин // *Социология*. – 1999. – № 3. – С. 4–7.
20. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe, R.P. Quinn, J. D. Snoek, R.A. Rosenthal. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.

21. 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.

Додаток I

**Методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)»
 (Р.Л. Кан, Д.М. Вольф, модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко)**

Загальна характеристика методики. Індекс напруженості в організації складається з 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості. Респондентів просять оцінити, як часто їх турбує кожний вияв напруженості, за 5-бальною шкалою.

Інструкція. Поставте позначку напроти кожного пункту, обираючи одну з п'яти відповідей: *ніколи, рідко, іноді, часто, завжди*.

Текст опитувальника

Твердження	ніколи	рідко	іноді	часто	завжди
	1	2	3	4	5
1. Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків					
2. Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов'язки					
3. Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі					
4. Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня					
5. Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду					
6. Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою					
7. Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність					
8. Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи					
9. Ви відчуваєте, що вас можуть не любити і не приймати люди, з якими працюєте					
10. Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас					
11. Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте					
12. Ви маєте відчуття, що зavelикий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість					
13. Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням					
14. Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю					
15. Ви відчуваєте, що ваша робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ					
16. Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови					

Продовження таблиці

17. Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо)					
18. Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує значно вищої заробітної плати					
19. Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов					
20. Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії					
21. Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення					
22. Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою в управлінні освітньою організацією (визначення політики освітньої організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі					
23. Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації					
24. Ви відчуваєте, що умови вашої роботи (забезпечення канцтоварами, комп'ютерною технікою, періодичними виданнями, книгами та ін.) не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи					
25. Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи					
26. Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створює достатньо умов для вашого соціального забезпечення					
27. Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо)					
28. Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя					
29. Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо)					
30. Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам					

Обробка та інтерпретація результатів

Оцінки від 1 до 5 балів приписуються відповідям від «ніколи» до «завжди».

Для підрахунку середнього індексу організаційної напруженості сумуються бали за всіма пунктами, після чого цей показник ділиться на кількість пунктів. Так само підраховуються сумарні бали за шкалами організаційної напруженості, після чого вони діляться на кількість пунктів у кожній окремій шкалі, що дозволяє отримати середні показники за шкалами організаційної напруженості (нормативні дані за індексом та шкалами організаційної напруженості наведено вище в основному тексті статті).

Ключ до шкал

1. Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу – 1; 2; 3; 4; 6; 8; 12.
2. Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» – 5; 7; 9; 10; 11; 13; 29.
3. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації – 14; 15; 23; 24; 26; 27; 28; 30.
4. Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією – 16; 20; 21; 22; 25.
5. Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов – 17; 18; 19.

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V. Modification and adaptation of Index of Organizational Tensions questionnaire (on the example of educational organizations). *The modification of R. L. Kahn, D. M. Wolfe et al. questionnaire has made it possible to bring it in line with the realities of Ukrainian organizations and to distinguish the scales that correspond to the main types of organizational tension in Ukrainian educational organizations. The modified version of the questionnaire includes 30 questions and 5 organizational tension scales, which include the tension in employee's work load and work-related information scale, the employees' vertical and horizontal interaction tension scale, the organizational and psychological work conditions tension scale, the employees' organizational promotion and decision-making participation scale and the employees' socio-economic and living conditions tension scale.*

The questionnaire has been adapted on a group of 508 headteachers and teaching staff from general education institutions of the central regions of Ukraine.

The data obtained during the questionnaire adaptation demonstrated its high reliability and validity for the use in educational institutions.

The analysis of the competitive validity has shown that the questionnaire scales are closely related to the indicator of the negative affect of work on employees' mental state (D. Watson 'NegativeAffectofWorkScale').

The modified and standardized Index of Organizational Tensions questionnaire (on the example of educational organizations) can be used to analyze the levels and types of organizational tension in educational organizations.

Key words: *tension, organizational tension, index of organizational tensions, scales of organizational tensions, modification, adaptation, standardization, educational organizations.*

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, Liudmyla Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr. Of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

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

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

E-mail: kteresh75@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>

Отримано 8 жовтня 2018 р.
Рецензовано 26 листопада 2018 р.
Прийнято 3 грудня 2018 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.7>
УДК 159.9

А. О. Клочко

ТРАДИЦІЙНІ ТА ІННОВАЦІЙНІ СТИЛІ УПРАВЛІННЯ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ (У КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ВЗАЄМОСТОСУНКІВ МЕНЕДЖЕРІВ І ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ)

Клочко А. О. Традиційні та інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу). У статті на основі емпіричного дослідження виявлено рівні розвитку основних складових та загального показника управлінської діяльності менеджерів освітніх організацій (у контексті формування взаємостосунків менеджерів і педагогічного колективу). Визначено традиційні та інноваційні стилі управлінської діяльності. Виділено типи менеджерів освітніх організацій («комунікативно-інноваційний», «функціональний», «проблемний») відповідно до особливостей розвитку в них традиційних та інноваційних стилів управлінської діяльності, визначено їх кількісну вираженість. Проаналізовано зв'язок між організаційно-функціональними чинниками мезорівня і типами менеджерів освітніх організацій.

Ключові слова: освітні організації; менеджери освітніх організацій; взаємостосунки менеджерів та педагогічного колективу; традиційні стилі управління; інноваційні стилі управління; типи менеджерів освітніх організацій; організаційно-функціональні чинники.

Клочко А. А. Традиционные и инновационные стили управления менеджеров образовательных организаций (в контексте формирования взаимоотношений менеджеров и педагогического коллектива). В статье на основе эмпирического исследования выявлены уровни развития основных составляющих и общего показателя управленческой деятельности менеджеров образовательных организаций (в контексте формирования взаимоотношений менеджеров и педагогического коллектива). Определены традиционные и инновационные стили управленческой деятельности. Выделены типы менеджеров образовательных организаций («коммуникативно-инновационный», «функциональный», «проблемный») в соответствии с особенностями развития у них традиционных и инновационных стилей управленческой деятельности, определена их количественная выраженность. Проанализирована связь между организационно-функциональными факторами мезоуровня и типами менеджеров образовательных организаций.

Ключевые слова: образовательные организации; менеджеры образовательных организаций; взаимоотношения менеджеров и педагогического коллектива; традиционные стили управления; инновационные стили управленческой деятельности; типы менеджеров образовательных организаций; организационно-функциональные факторы.