Karamushka, L.M. Effects of social tension in educational organizations. The article analyzes the consequences of social tension at the social and organizational levels. The author presents the classification of the main effects of social tension in educational organizations, which is made up of three groups of effects. The first and second groups of effects include the consequences found in the educational organization as a whole and in its departments (including negative psychological phenomena (organizational stress, organizational conflicts, staff turnover, etc.), reduced organizational efficiency (reduced work productivity, turnover, etc.) and employees' protest behaviors, etc.). The third group of social tension effects includes those found at the level of individual employees including such their negative mental states as anxiety, frustration, aggression, etc., job stress and burnout, low efficiency, etc. It was shown that the third-group social tension consequences experienced in educational organizations were more common and stronger than the first- and-second group consequences.

Key words: educational organizations; social tension in organization; consequences of social tension at the level of society; consequences of social tension in educational organizations; classification of consequences of social tension in educational organizations

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, Liudmyla M., Corresponding Member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Lab. of Organizational and Social Psychology, 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

УДК 159.98:005.73:316.48

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

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ: ОСНОВНІ ВИДИ ТА МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Терещенко К.В., Івкін В.М., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С. Психологічні чинники соціальної напруженості в освітніх організаціях: основні види та методики дослідження. У статті представлено класифікацію психологічних чинників соціальної напруженості в освітніх організаціях, які стосуються: особливостей функціонування українського суспільства; діяльності освітньої організації; особливостей діяльності та взаємодії освітнього персоналу. Показано, що для емпіричного дослідження виділених психологічних чинників розроблено діагностичний комплекс «Діагностика соціальної напруженості в освітніх організаціях», який включає три групи методик для вивчення: а) основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях; б) психологічних чинників соціальної напруженості, які відносяться до діяльності організацій в цілому; в) психологічних чинників, які стосуються особливостей діяльності та взаємодії освітнього персоналу.

Ключові слова: освітні організації, соціальна напруженість в організації; чинники соціальної напруженості в освітніх організаціях; методики для дослідження соціальної напруженості в освітніх організаціях.

Карамушка Л.Н., Креденцер О.В., Терещенко К.В., Ивкин В.Н., Лагодзинская В.И., Ковальчук А.С. Психологические факторы социальной напряженности в образовательных организациях: основные виды и методики исследования. В статье представлена классификация психологических факторов социальной напряженности в образовательных организациях, касающихся: особенностей функционирования украинского общества; деятельности образовательной организации; особенностей деятельности и взаимодействия образовательного персонала. Показано, что для эмпирического исследования выделенных психологических факторов авторами разработан диагностический комплекс «Диагностика социальной напряженности в образовательных организациях», который включает три группы методик для изучения: а) основных видов социальной напряженности в образовательных организациях; б) психологических факторов социальной напряженности, которые относятся к деятельности организаций в целом; в) психологических факторов, которые касаются особенностей деятельности и взаимодействия образовательного персонала.

Ключевые слова: образовательные организации, социальная напряженность в организации; факторы социальной напряженности в образовательных организациях; методики для исследования социальной напряженности в образовательных организациях.

Постановка проблеми. Одним із резервів підвищення ефективності діяльності вітчизняних освітніх організацій є вивчення психологічних чинників виникнення соціальної напруженості в організаціях, а також подальшого їх врахування в процесі діяльності та психологічної підготовки освітнього персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема вивчення соціальної напруженості як на рівні суспільства, так і на рівні організації, знайшла певне відображення в роботах ряду вчених соціологічного [1; 2; 3; 5; 6; 25; 26 та ін.] та психологічного [8; 9; 11; 18; 27; 28 та ін.] напрямів, в яких визначено її зміст, основні види, ступінь вираженості тощо. Разом з тим, залишається

практично не розробленою проблема психологічних чинників виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях та визначення методик для їх дослідження.

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

1. Проаналізувати стан розробки проблеми чинників соціальної напруженості на рівні суспільства та на рівні організації.
2. Розробити класифікацію основних чинників соціальної напруженості в освітніх організаціях.
3. Визначити методики для дослідження основних чинників соціальної напруженості в освітніх організаціях.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Щодо ***першого завдання дослідження,*** яке стосується аналізу стану розробки проблеми чинників виникнення соціальної напруженості на рівні суспільства та на рівні організації, то дана проблема знайшла певне відображення в літературі і розкрита достатньо повно, насамперед, щодо ***соціальної напруженості на рівні суспільства.***

Так, В. В. Узунов [30] виділяє чинники зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на соціальну напруженість. До чинників зовнішнього середовища, на думку автора, належать: безробіття; інфляція; майнова диференціація суспільства; мілітаризація економіки; екологічні проблеми; порушення прав людини; зниження рівня життя; погіршення медичних послуг; зниження соціального забезпечення; міжетнічні проблеми. До основних чинників внутрішнього середовища автор відносить: незадоволеність основних життєвих потреб; недовіра до влади; почуття депресії, відчаю; готовність до протесту.

Підтримуючи ідею автора про названий розподіл чинників виникнення соціальної напруженості в суспільстві, вважаємо, що їх краще назвати *об'єктивними* (такими, що об'єктивно мають місце в життєдіяльності суспільства) та *суб'єктивними* (такими, що відображаються в свідомості соціальних груп, особистостей тощо).

Про наявність *об'єктивних чинників* виникнення соціальної напруженості в суспільстві прямо говорить ряд авторів. Серед них, зокрема, називається падіння виробництва, зниження рівня споживання, притік мігрантів, загострення міжетнічних суперечностей [25], низький рівень доходів, кримінальна та екологічна обстановка [1; 5], безробіття [5], зниження рівня та якості життя громадян [1] тощо.

С. В. Бєлай [2; 3], досліджуючи причини виникнення кризових ситуацій за масовою участю населення, в основі яких лежить соціальна напруженість, наводить достатньо розширений та повний, на наш погляд, перелік та аналіз об'єктивних чинників. Так, автор виділяє такі групи чинників: 1) соціально-економічні (бідність населення; розшарування населення за рівнем доходів; загострення проблем зайнятості населення; проблеми соціального забезпечення населення та ін.); 2) суспільно-політичні (низький рівень довіри до влади; відсутність громадянського суспільства; нехтування законів та конституцій; бездіяльність та неефективність влади; високий рівень корупції та ін.); 3) національно-релігійні (виникнення сепаратистських настроїв у регіонах держави та групи населення; значний приплив до України осіб з різними релігійними, етнічними переконаннями та ін.); 4) екологічні (низька тривалість життя у регіонах з високим рівнем забрудненості довкілля; аварії на промислових об'єктах; стихійні лиха; запровадження карантинних заходів та ін.); 5) ведення державою зовнішніх військових дій, що не підтримуються громадянами держави; введення воєнного стану та запровадження військових заходів та ін.). З урахуванням подій останніх років ряд названих чинників, які стосуються, насамперед, виникнення сепаратистських настроїв у регіонах держави та груп населення та ведення військових дій, набувають особливого значення та потребують спеціального вивчення, насамперед, для припинення їх дії.

Щодо *суб'єктивних чинників* виникнення соціальної напруженості, то найбільш детально їх аналіз здійснено в рамках теорії депривації (Е. Дюркгейм, Р. Мартон, Т. Парсонс, Л. Фестінгер, К. Левін та ін.), яку детально аналізує Є. Сірий [26]. У рамках цієї теорії вважається, що причинами соціальної напруженості можуть бути не лише соціальні причини, але й індивідуальні, психологічні. Як зазначає Є. Сірий, «поняття «депривація» (лат. deprevatio – втрата, скорочення або повне позбавлення можливості задовольняти основні потреби – психофізіологічні або соціальні) відноситься до багатофакторних проблем, які відображають обмеженість доступу або недоступність різних ресурсів, цінностей і можливостей для певних соціальних груп. Ця теорія має справу з розривом між об'єктивними очікуваннями щодо низки цінностей і реальними можливостями доступу до них. Наголошується, що чим більша розбіжність між потребами індивіда і рівнем їх задоволеності, тим вища соціальна напруженість.

Про суб'єктивні чинники соціальної напруженості також говорять і інші автори, які зазначають, що соціальна напруженість являє собою багатогранний соціальний феномен, що формується на підставі незадоволення населення своїм соціальним, економічним і політичним становищем [1], втрати довіри до влади, зниження авторитету влади, втрати відчуття безпеки тощо [25].

Що стосується чинників виникнення ***соціальної напруженості на рівні організації,*** то, як свідчить аналіз літератури, дана проблема розроблена значно менше, порівняно з чинниками соціальної напруженості, яка виникає в суспільстві. Можна назвати лише окремі роботи, виконані з цієї проблеми.

Так, О. В. Креденцер, В. І. Лагозінська, О. С. Ковальчук [18] виділяють зовнішні та внутрішні чинники виникнення соціальної напруженості в організації. До зовнішніх чинників соціальної напруженості в організації авторами віднесено: загальний рівень соціальної напруженості в суспільстві, соціально-економічний та політичний стан в країні тощо. До внутрішніх чинників, на думку авторів, належать

організаційні чинники (економічний стан організації, умови праці, рівень заробітної плати, організаційна культура та ін.), а також індивідуальні особливості персоналу організації (вік, стать, цінності, організаційна лояльність тощо) [18].

С. М. Вакуленко, О. В. Чернявська та Т. В. Яковенко [6] говорять про такі чинники виникнення соціальної напруженості в промислових організаціях: зміна власників, масова приватизація підприємств; наявність в організації соціальних суб'єктів, які мають різний соціальний статус, займають різні соціальні позиції в організаційній структурі, отже, мають різні можливості задоволення своїх суттєвих потреб та інтересів тощо.

Д.О. Шмонін [33] називає такі чинники виникнення соціальної напруженості в організації: ступінь неспівпадіння інтересів роботодавців та найманих працівників; різниця в ступені їхньої відповідальності за невиконання своїх договірних зобов'язань; нерівні можливості у захисті своїх прав та ін.

Стосовно ***другого завдання дослідження,*** яке передбачає розробку класифікації основних чинників соціальної напруженості в освітніх організаціях, то слід зазначити, насамперед, що ця проблема мало представлена в літературі.

Так, в дослідженні І.В. Заіки [8] проведено аналіз соціальної фрустрованості освітнього персоналу (як вияву соціальної фрустрованості на індивідуальному рівні), показано високий рівень її вираженості в соціально-економічній сфері та проаналізовано зв'язок цього феномену з такими чинниками, як організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики персоналу. Окрім того, констатовано, що переважна частина опитаних (70,6%) вважають, що соціальна напруженість, яка виникла сьогодні в суспільстві, негативно позначилась на роботі педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів [9].

Нами на основі теоретичного аналізу проблеми виділено ***три групи чинників соціальної напруженості в організації,*** які стосуються суспільства, організації та особистості (табл. 1).

Таблиця 1

Чинники виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях

Групи чинників	**Чинники**
1.Чинники, які мають відношення до особливостей функціонування українського суспільства	економічна криза в країні
	перебування країни в стані військового конфлікту
	необхідність здійснення процесів європейської інтеграції та активної міжнародної співпраці
2. Психологічні чинники, які стосуються організації в цілому:	
а) змісту роботи в освітніх організаціях	терміновість завдання
	новизна завдання
	складність завдання
б) введення змін в організації	зміни в структурі організації та режимі її діяльності
	скорочення в організації
	зміни в складі управлінської команди організації
	зміна керівника організації
в) організаційної культури освітніх організацій	основні компоненти та загальний індекс організаційної культури
	типи організаційної культури
	сила організаційної культури
3.Психологічні чинники, які стосуються особливостей діяльності та взаємодії освітнього персоналу:	
а) управлінської діяльності керівників	неадекватний стиль управління менеджера
	невміння керівників приймати ефективні управлінські рішення
	низький рівень творчого потенціалу керівників
	низький рівень підприємницького потенціалу керівників
б) професійної діяльності педагогічних працівників	відсутність мотивації до виконання професійних завдань та підвищення рівня кваліфікації
	непідготовленість працівників до виконання завдань
	низький рівень толерантності до невизначеності
	низький рівень творчого потенціалу працівників
	низький рівень підприємницького потенціалу працівників
в) взаємодії персоналу в організації	конкуренція між підрозділами
	конкуренція між окремими працівниками
	низький рівень толерантності персоналу
	низький рівень толерантності керівників

До *першої групи* відносяться чинники, які стосуються особливостей функціонування українського суспільства. До неї увійшли такі чинники: економічна криза в країні; перебування країни в стані військового конфлікту; необхідність здійснення процесів європейської інтеграції та активної міжнародної співпраці та ін.

Необхідність дослідження зазначених чинників підтверджується, зокрема, дослідженнями І. В. Заіки [9], які свідчать про те, що найбільші вияви соціальної фрустрованості мають місце в соціально-економічній сфері життєдіяльності педагогічних працівників.

Другу групу утворюють чинники, які відносяться до діяльності організацій в цілому. Сюди відносяться чинники, які стосуються змісту роботи в освітніх організаціях (складність, новизна, терміновість завдань тощо) та введення змін в освітніх організаціях (зміни в структурі організації; зміни в режимі діяльності організації; зміни керівника організації; зміни в складі управлінської команди організації та ін.). Необхідність вивчення таких чинників обумовлюється результатами наших попередніх досліджень, які стосуються організаційного розвитку та управління змінами в організаціях [14; 15; 38].

І до *третьої групи* відносяться чинники, які стосуються особливостей діяльності та взаємодії освітнього персоналу. Дана група включає чинники, які стосуються: управлінської діяльності керівників (неадекватний стиль управління; невміння керівників приймати ефективні управлінські рішення; низький рівень творчого потенціалу працівників; низький рівень підприємницького потенціалу керівників та ін.), професійної діяльності педагогічних працівників (відсутність мотивації до виконання професійних завдань та підвищення рівня кваліфікації; непідготовленість працівників до виконання завдань; низький рівень толерантності до невизначеності; низький рівень творчого потенціалу працівників; низький рівень підприємницького потенціалу працівників та ін.) та взаємодії персоналу **(**низький рівень толерантності персоналу; низький рівень толерантності у керівників; конкуренція між окремими працівниками, конкуренція між підрозділами; слабка організаційна культура та ін.). Доцільність аналізу дослідження чинників виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях, які відносяться до третьої групи, була підтверджена в попередніх дослідженнях, проведених в лабораторії [17; 28].

З урахуванням того, що чинники другої і третьої групи мають найбільше відношення до психологічних аспектів діяльності організації, нами далі буде приділено увагу аналізу методикам для дослідження чинників, які відносяться до другої і третьої групи.

Далі розглянемо результати виконання ***третього завдання,*** яке стосується визначення методик для дослідження основних чинників соціальної напруженості в освітніх організаціях.

Зазначимо, насамперед, що для емпіричного дослідження виділених психологічних чинників авторами було розроблено *діагностичний комплекс «Діагностика соціальної напруженості в освітніх організаціях»,* який включає три групи методик для вивчення: а) основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях; б) психологічних чинників соціальної напруженості, які відносяться до діяльності організацій в цілому; в) психологічних чинників, які стосуються особливостей діяльності та взаємодії освітнього персоналу.

Розглянемо спочатку ***методики, які дають можливість діагностувати вияви власне соціальної напруженості на рівні організації.*** Сюди відносяться: анкета «Соціальна напруженість в організації» Л. М. Карамушки [11; 12] та «Індекс соціальної напруженості в організаціях» Р. Л. Кана, Д. М. Вольфа [36] (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко).

Анкета «Соціальна напруженість в організації» Л. М. Карамушки [11; 12] дає можливість діагностувати показники, які стосуються таких виявів соціальної напруженості: рівня вираженості соціальної напруженості на рівні організації в цілому.

Методика «Індекс соціальної напруженості в організаціях» Р. Л. Кана, Д. М. Вольфа [36] (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко) використовується для визначення 9 основних груп соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації. 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. Зазначимо, що складові соціальної напруженості в організації, які відносяться до 1-7 груп, є загальними (можуть стосуватися всіх сучасних організацій, тією чи іншою мірою вони були представлені в базовому опитувальнику [37]). Складові соціальної напруженості в організації, 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).

До методик, які дають можливість діагностувати вияви соціальної напруженості на індивідуально-особистісному рівні,тобто вивчати негативні психічні стани особистості, відносяться: «Методика

самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком) [10] (або її ще називають методика «Самооцінка тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності») [24] та «Шкала негативного впливу роботи» («Negative Affect of Work Scale») Д. Ватсона [38] (адаптація та стандартизація Є. В. Тополова [29]).

«Методика самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком) [10] дає можливість діагностувати особливості соціальної напруженості на рівні персоналу, тобто вплив соціальної напруженості на такі психічні стани персоналу організацій, як: тривожність, фрустрованість, агресивність та ригідність.

Методика «Шкала негативного впливу роботи» Д. Ватсона [38] (адаптація та стандартизація Є. В. Тополова [29]) орієнтована на дослідження різних негативних психічних станів, 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 визначає такі рівні негативного впливу роботи: низький, нижчий за середній, середній, вищий за середній, високий.

Щодо дослідження ***психологічних чинників, які відносяться до діяльності організацій в цілому,*** тобто тих, які стосуються складності, новизни, терміновості завдань в освітніх організаціях та введення змін в цих організаціях, то для їх дослідження доцільно також використовувати *анкету «Соціальна напруженість в організації»* Л. М. Карамушки [11; 12], зорієнтовану на визначення названих чинників.

Варто також використовувати тестові методики, що дають можливість більш детально дослідити рівень вираженості психологічних чинників, які діють на рівні організації. Наприклад, для дослідження особливостей розвитку організаційної культури (рівня розвитку компонентів, типів та сили організаційної культури освітніх організацій) можна використовувати такі опитувальники: а) «Оцінка рівня організаційної культури» І. Д. Ладанова [19]; б) «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [32]; в) методика «Оцінка сили організаційної культури» Р. Л. Дафта [7].

Опитувальник «Оцінка рівня організаційної культури» І. Д. Ладанова [19] дає можливість аналізувати *основні компоненти організаційної культури:* «робота» (ставлення учасників навчально-виховного процесу до роботи і робочого середовища); «комунікації» (якість внутрішньоорганізаційних комунікацій); «управління» (стан управлінської культури); «мотивація і мораль» (домінуюча мотивація і мораль).

За допомогою *методики «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді* [32] можна визначати такі типи організаційної культури: а) *культура «влади»* – спирається на особистість керівника та його найближче оточення, в руках яких зосереджуються всі найважливіші ресурси; б) *культура «ролі»* – характеризується вузькою спеціалізацією різних підрозділів організації; в) *культура «завдання»* – культура, спрямована на конкретний проект або роботу; г) *культура «особистості»* – передбачає, що організація існує лише для того, щоб сприяти розвитку складових її людей і досягненню ними власних цілей.

Методика «Оцінка сили організаційної культури» Р. Л. Дафта [7] дозволяє дослідити потужність організаційної культури.

Далі розглянемо методики для дослідження ***психологічних чинників, які стосуються особливостей діяльності та взаємодії освітнього персоналу.***

Для їх загального аналізу також доцільним є використання *анкети «Соціальна напруженість в організації»* Л. М. Карамушки [11; 12].

Для більш детального вивчення можна використовувати тестові методик, основні з яких представлено нижче.

Так, *методика «Оцінка стилів прийняття управлінських рішень»* [16; 31] спрямована на дослідження стилю прийняття рішень і таких показників, як владність та поведінка в проблемній ситуації. Співвідношення цих показників дає можливість визначити один із стилів прийняття рішень: потуральний, маргінальний, реалізаторський, авторитарний, ситуаційний.

За допомогою *тесту «Лідер або адміністратор»* [34] можна досліджувати наскільки в управлінській діяльності керівника представлено співвідношення лідерських та менеджерських якостей.

Для аналізу ставлення персоналу освітніх організацій до змін може використовуватися «*Методика визначення толерантності до невизначеності» (С. Баднера)* [35], яка визначає загальний показник інтолерантності до невизначеності, а також інтолерантність до новизни, складності і нерозв'язності.

Для дослідження творчого потенціалу персоналу освітніх організацій доцільно використовувати *методику «Який ваш творчий потенціал?»* [4]. Вона діагностує такі показники: межу допитливості; віру в себе; постійність; амбіційність; слухову пам'ять; зорову пам'ять; прагнення бути незалежним; уміння абстрагуватися; ступінь зосередженості. Ці здібності і становлять основні якості творчого потенціалу та його загальний рівень.

Для дослідження якостей підприємницької активності освітнього персоналу можна використовувати *«Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)»* [22] та методику *«Шкала самооцінки інноваційних якостей особистості»* (Н. М. Лєбєдєвої, О. М. Татарка) [20].

«Тест на загальні здібності до підприємництва» [22] дає можливість діагностувати такі особистісні риси: потреба в досягненнях (подальшому розвитку), потреба в незалежності / автономії,

схильність до творчості (творчі здібності / нахили), вміння йти на розумний (зважений) ризик, цілеспрямованість та рішучість.

«Шкала самооцінки інноваційних якостей особистості» [20] зорієнтована на дослідження загального індексу інноваційності особистості, а також показників інноваційності за окремими шкалами: креативність, ризик заради успіху, орієнтація на майбутнє.

Для вивчення різних видів толерантності (етнічної, соціальної та толерантності як риси особистості персоналу освітніх організацій) як чинника, що опосередковує зв'язок соціальної напруженості та організаційної культури в освітніх організаціях, варто використовувати *експрес-опитувальник «Індекс толерантності»* (Г. У. Солдатової, О. А. Кравцової, О. Є. Хухлаєва, Л. А. Шайгерової) [23].

Висновки.

1. До *психологічних чинників соціальної напруженості в освітніх організаціях* відносяться чинники, які стосуються: особливостей функціонування українського суспільства; діяльності освітньої організації; особливостей діяльності та взаємодії освітнього персоналу.

2. Для емпіричного дослідження психологічних чинників *соціальної напруженості в освітніх організаціях* було розроблено *діагностичний комплекс «Діагностика соціальної напруженості в освітніх організаціях»,* який включає три групи методик для вивчення: а) основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях; б) психологічних чинників соціальної напруженості, які відносяться до діяльності організацій в цілому; в) психологічних чинників, які стосуються особливостей діяльності та взаємодії освітнього персоналу.

Перспективи подальших досліджень автори вбачають в розробці психологічного практикуму для психологів освітніх організацій, який може бути використаний для підготовки психологів до діагностики соціальної напруженості в освітніх організацій та психологічних чинників, які впливають на її виникнення.

Список використаних джерел

1. Андренко О. Інтегральна оцінка соціальної напруженості регіонів [Електронний ресурс] / О. Андренко, С. Мордовцев // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2015. – Вип. 2 (13). – С. 161–168. – Режим доступу : http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15aoasnr.pdf.

2. Бєлай С. В. Дослідження сутності та протидії кризовим ситуаціям за масовою участю населення у системі забезпечення населення / С. В. Бєлай // Честь і закон. – Честь і закон. –2013. – № 2(45). – С. 4-10.

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

4. Большая книга психологических тестов / [Сост. С. А. Касьянов]. – М. : Эксмо, 2007. – 496 с.

5. Бузовский И. Социальная напряженность и тревожность в контексте диагностики общественных конфликтов / И. Бузовский // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2008. – № 3. – С. 169–176.

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. – Серія: Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 176–183.

7. Дафт Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт. – СПб., 2001. – 832 с.

8. Заіка І. В. Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів / І. В. Заіка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 2-3 (9-10). – С. 29-39.

9. Заіка І. В. Взаємозв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками / І. В. Заіка // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України та УАОППП / [за наук за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки]. – 2016.– №4(7). – 92 с.

10. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. – 2-е изд., испр. и перераб. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.

11. Карамушка Л. М. Методики для дослідження складових, видів, чинників та умов соціальної напруженості в організації / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України – 2017. – Том І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 46. – С.10-17.

12. Карамушка Л. М. Основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації / Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук, В. І. Лагодзінська // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [За наук. ред. С. Д. Максименка та Л. М. Карамушки] – Київ : Логос, 2016. – № 4 (7). – С.14–22.

13. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : [навч. посіб.] / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.

14. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди : монографія / Л. М. Карамушка, О. А. Філь. – К. : Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с.

15. Карамушка Л. М. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін : монографія / Л. М. Карамушка, О. С. Толков. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2013. – 260 с.

16. Карпов А. В. Психология стилей управленческих решений : Учебное пособие / Карпов А. В., Маркова Е. В. – Ярославль, 2003. – 108 с.
17. Креденцер О. В. Розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва в умовах соціальної напруженості: психологічний аспект / О. В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України – 2017. – Том І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 46. – С. 39-45.
18. Креденцер О. В. Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід / О. В. Креденцер, В. І. Лагозінська, О. С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 48-55.
19. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – М. : УЦ «Перспектива», 1997. – С. 155.
20. Лебедева Н. М. Ценности культуры и развитие общества : Монография / Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко. – М. : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2007. – 527 с.
21. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
22. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва: [Навчальний посібник] / Ю. Ф. Пачковський. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.
23. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г. У. Солдатовой, Л. А. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – с. 46–51.
24. Райгородский Д. Я. Практическая психодигностика: Методики и тесты. Учебное пособие / Под ред. Д. Я. Райгородского. – Самара : БАХРАХ-М, 2001. – 672 с.
25. 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.
26. Сірий Є. Теоретичні розвідки в концептуалізації соціальної напруженості [Електронний ресурс] / Є. Сірий // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2017. – Вип. 1 (16). – С. 139-147. Режим доступу : http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17sevksn.pdf
27. 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.
28. Терещенко К. В. Толерантність освітнього персоналу та її зв'язок з організаційною культурою закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К. В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України – 2017. – Том І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 47. – С. 38-43.
29. Тополов Є. В. Професійна агресивність особистості. Монографія / Є. В. Тополов. – К. : Видавничий дім «Слово», 2011. – 400 с.
30. Узунов В. В. Программно-целевой подход к государственному управлению социальной напряженностью в регионах страны: [Монография] / Н. А. Кизим, В. В. Узунов. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2007. – 204 с.
31. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 339 с.
32. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
33. Шмонин Д. А. Методологические предпосылки оценки социальной напряженности в сфере социально-трудовых отношений / Д. А. Шмонин // Социология. – 1999. – № 3. – С. 4–7.
34. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика персонала. –Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2010. – С.137–138.
35. Budner, S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable / S. Budner // Journal of Personality. – 1962. – No 30. – P. 29–50.
36. Kahn, R. L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R. L. Kahn, D. M. Wolfe. – NewYork : John Wiley, 1964. – pp. 424-425.
37. Karamushka, L. Staff attitudes to change: relationship with the educational institution's organizational culture type / L. Karamushka, V. Ivkin // Psychoprevension Studies. – 2015. – № 4.– P. 1-2.
38. 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. Andrenko O. Intehralna otsinka sotsialnoi napruzhenosti rehioniv [Elektronnyi resurs] / O. Andrenko, S. Mordovtsev // Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava. – 2015. – Vyp. 2 (13). – S. 161–168. – Rezhym dostupu : http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15aoasnr.pdf.
2. Bielai S. V. Doslidzhennia sutnosti ta protydii kryzovym sytuatsiiam za masovoiu uchastiu naselennia u systemi zabezpechennia naselennia / C. V. Bielai // Chest i zakon. – Chest i zakon. –2013. – № 2(45). – S. 4-10.
3. Bielai V. Doslidzhennia sotsialnoi napruzhenosti yak peredumovy vynyknennia kryzovykh yavyshch / V. Bielai // Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia. – Vyp. 3 (38). – 2012. – S. 27–34.
4. Bol'shaja kniga psihologicheskih testov / [Sost. S. A. Kas'janov]. – M. : Jeksmo, 2007. – 496 s.
5. Buzovskij I. Social'naja naprjazhennost' i trevozhnost' v kontekste diagnostiki obshhestvennyh konfliktov / I. Buzovskij // Sociologija: teorija, metody, marketing. – 2008. – № 3. – S. 169–176.
6. Vakulenko S. M. Sotsialna napruzhenist na pidpryiemstvakh: rezultaty aprobatsii typovoi metodyky ekspertyzy stanu sotsialno-trudovykh vidnosyn / S. M. Vakulenko, O. V. Cherniavska, T. V. Yakovenko // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho

universytetu im. V. N. Karazina. – 2009. – №844. – Seriia: Sotsiolohichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody. – Vyp. 23. – S. 176–183.
7. Daft R. L. Menedzhment / R. L. Daft. – SPb., 2001. – 832 s.
8. Zaika I. V. Vplyv sotsialnoi napruzhenosti na vyiavy osobystisnoi napruzhenosti pedahohichnykh pratsivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / I. V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2017. – № 2-3 (9-10). – S. 29-39.
9. Zaika I. V. Vzaiemozviazok sotsialnoi frustrovanosti osvitnoho personalu z orhanizatsiino-profesiinymy ta sotsialno-demohrafichnymy chynnykamy / I. V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia : naukovyi zhurnal Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy ta UAOPPP / [za nauk za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky]. – 2016.– №4(7). – 92 s.
10. Eliseev O. P. Praktikum po psihologii lichnosti / O. P. Eliseev. – 2-e izd., ispr. i pererab. – SPb. : Piter, 2006. – S. 219–222.
11. Karamushka L. M. Metodyky dlia doslidzhennia skladovykh, vydiv, chynnykiv ta umov sotsialnoi napruzhenosti v orhanizatsii / L. M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 46. – C.10-17.
12. Karamushka L. M. Osnovni metody dlia doslidzhennia sotsialnoi napruzhenosti v orhanizatsii / L. M. Karamushka, K. V. Tereshchenko, O. V. Kredentser, V. M. Ivkin, O. S. Kovalchuk, V. I. Lahodzinska // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – Naukovyi zhurnal [Za nauk. red. S. D. Maksymenka ta L. M. Karamushky] – Kyiv : Lohos, 2016. – № 4 (7). – C.14–22.
13. Karamushka L. M. Psykholohiia orhanizatsiinoi kultury (na materiali promyslovykh pidpryiemstv) : [navch. posib.] / L. M. Karamushka, I. I. Sniadanko. – K.-Lviv : Krai, 2010. – 212 s.
14. Karamushka L. M. Formuvannia konkurentozdatnoi upravlinskoi komandy : monohrafiia / L. M. Karamushka, O. A. Fil. – K. : Firma «INKOS», 2007. – 268 s.
15. Karamushka L. M. Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu vyshchoi shkoly do diialnosti v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin : monohrafiia / L. M. Karamushka, O. S. Tolkov. – Kamianets-Podilskyi : Medobory-2006, 2013. – 260 s.
16. Karpov A. V. Psihologija stilej upravlencheskih reshenij : Uchebnoe posobie / Karpov A. V., Markova E. V. – Jaroslavl', 2003. – 108 s.
17. Kredentser O. V. Rozvytok vnutrishnoorhanizatsiinoho pidpryiemnytstva v umovakh sotsialnoi napruzhenosti: psykholohichnyi aspekt / O. V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 46. – C. 39-45.
18. Kredentser O. V. Teoretychnyi analiz poniattia «sotsialna napruzhenist»: mizhdystsyplinarnyi pidkhid / O. V. Kredentser, V. I. Lahozinska, O. S. Kovalchuk // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – T. 1. – Vyp. 45. – C. 48-55.
19. Ladanov I. D. Psihologija upravlenija rynochnymi strukturami: preobrazujushhee liderstvo / I. D. Ladanov. – M. : UC «Perspektiva», 1997. – S. 155.
20. Lebedeva N. M. Cennosti kul'tury i razvitie obshhestva : Monografija / N. M. Lebedeva, A. N. Tatarko. – M. : Izdatel'skij dom GU VShJe, 2007. – 527 s.
21. Psykholohichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku : monohrafiia / Za nauk. red. L. M. Karamushky. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 206 c.
22. Pachkovskyi Yu. F. Psykholohiia pidpryiemnytstva: [Navchalnyi posibnyk] / Yu. F. Pachkovskyi. – K. : Karavela, 2006. – 408 s.
23. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G. U. Soldatovoj, L. A. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – s. 46–51.
24. Rajgorodskij D. Ja. Prakticheskaja psihodignostika: Metodiki i testy. Uchebnoe posobie / Pod red. D. Ja. Rajgorodskogo. – Samara : BAHRAH-M, 2001. – 672 s.
25. Rukavishnikov V. O. Social'naja naprjazhjonnost': diagnoz i prognoz / V. O. Rukavishnikov, V. N. Ivanov, V. B. Kozlov i dr. // Sociol. issled. – 1992. – №3. – S. 3–23.
26. Siryi Ye. Teoretychni rozvidky v kontseptualizatsii sotsialnoi napruzhenosti [Elektronnyi resurs] / Ye. Siryi // Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava. – 2017. – Vyp. 1 (16). – S. 139-147. Rezhym dostupu : http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17sevksn.pdf
27. Sliusarevskyi M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnikh pokaznykiv / M. Sliusarevskyi // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5(8). – S. 24–34.
28. Tereshchenko K. V. Tolerantnist osvitnoho personalu ta yii zviazok z orhanizatsiinoiu kulturoiu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K. V. Tereshchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 47. – S. 38-43.
29. Topolov Ye. V. Profesiina ahresyvnist osobystosti. Monohrafiia / Ye. V. Topolov. – K. : Vydavnychyi dim «Slovo», 2011. – 400 s.
30. Uzunov V. V. Programmno-celevoj podhod k gosudarstvennomu upravleniju social'noj naprjazhennost'ju v regionah strany: [Monografija] / N. A. Kizim, V. V. Uzunov. – H.: ID «INZhJeK», 2007. – 204 s.
31. Fetiskin N. P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manujlov. – 2-e izd., dop. – M. : Psihoterapija, 2009. – 339 s.
32. Hjendi Ch. Po tu storonu uverennosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 s.
33. Shmonin D. A. Metodologicheskie predposylki ocenki social'noj naprjazhennosti v sfere social'no-trudovyh otnoshenij / D. A. Shmonin // Sociologija. – 1999. – № 3. – S. 4–7.
34. Jenciklopedija psihodiagnostiki. Psihodiagnostika personala. –Samara: Izdatel'skij Dom «Bahrah-M», 2010. – S.137–138.

35. Budner, S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable / S. Budner // Journal of Personality. – 1962. – No 30. – P. 29–50.
36. Kahn, R. L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R. L. Kahn, D. M. Wolfe. – NewYork : John Wiley, 1964. – pp. 424-425.
37. Karamushka, L. Staff attitudes to change: relationship with the educational institutions organizational culture type / L. Karamushka, V. Ivkin // Psychoprevension Studies. – 2015. – № 4.– P. 1-2.
38. 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., Kredentser, O.V., Tereshchenko, K.V., Ivkin, V.M., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S. Educational organization social tension psychological factors: main types and research methods. The article presents the classification of psychological factors behind social tension in educational organizations that relate to the distinctive features of Ukrainian society, educational organizations' activities and teaching staff's activities and interactions. The authors discuss a set of instruments called "Assessment of Social Tension in Educational Organizations", which includes three groups of tools to study: a) the main types of social tension in educational organizations, b) the social tension psychological factors relating to the organization as a whole, and c) the social tension psychological factors relating to teaching staff's activities and interactions.

Key words: educational organizations, social tension in the organization, educational organization social tension factors, instruments to assess educational organization social tension factors

Відомості про авторів

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

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

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

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

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

E-mail: okred278@gmail.com

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-4119-190X

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

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

E-mail: kteresh75@gmail.com

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

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

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

E-mail: vivushka808@gmail.com

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-9642-8164

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

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

E-mail: vlagoda@ukr.net

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-2691-1163

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

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

E-mail: kovalchuk_a_c@email.ua

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9980-8450