

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Л. М. КАРАМУШКА, О. В. КРЕДЕНЦЕР, К. В. ТЕРЕЩЕНКО,
В. І. ЛАГОДЗІНСЬКА, В. М. ІВКІН, Н. Г. КЛИМЕНКО

МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ

За редакцією Л. М. Карамушки



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА**

Лабораторія організаційної та соціальної психології

**УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ
ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ**



**До 20-річчя Української Асоціації
організаційних психологів
та психологів праці**

**Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко,
В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, Н. Г. Клименко**

**МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО
ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ
ОРГАНІЗАЦІЙ**

Психологічний практикум

Друге видання

За редакцією Л. М. Карамушки

**Київ
2025**

**NATIONAL ACADEMY OF EDUCATIONAL SCIENCES OF UKRAINE
G. S. KOSTIUK INSTITUTE OF PSYCHOLOGY**

Laboratory of organizational and social psychology

**UKRAINIAN ASSOCIATION OF ORGANIZATIONAL AND WORK
PSYCHOLOGISTS**



**To the 20-th Anniversary
of the Ukrainian Association
of Organizational and Work Psychologists**

**Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V.
Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., Klymenko, N. G.**

INSTRUMENTS FOR ASSESSING STAFF'S MENTAL HEALTH AND WELL-BEING

Psychological practicum

Second edition

Edited by L.M. Karamushka

Kyiv
2025

УДК 159.9:17.036

К 21

Підготовку видання здійснено за допомогою донату European Association of Work & Organizational Psychology (EAWOP) для гуманітарної підтримки Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці (УАОППП) в умовах війни.

Рецензенти:

Сердюк Людмила Захарівна, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії психології особистості імені П.Р. Чамати Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Брюховецька Олександра Вікторівна, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
(протокол № 3 від 25 лютого 2025 р.)*

К 21 Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. 2-ге вид. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, Н. Г. Клименко ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 70 с.

ISBN 978-617-7745-67-8

Психологічний практикум містить 16 методик для діагностики психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій. Всі методики представлено за єдиним планом (загальна характеристика методики, інструкція для учасників опитування, текст опитувальника, обробка та інтерпретація отриманих результатів). Наведено список використаних джерел.

Психологічний практикум призначено організаційним психологам, керівникам та персоналу організацій, студентам та викладачам закладів вищої освіти, слухачам та викладачам інститутів післядипломної освіти, а також усім, хто цікавиться проблемою діагностики та профілактики психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій.

УДК 159.9:17.036

ISBN 978-617-7745-67-8

© Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Терещенко К.В.,
Лагодзінська В.І., Івкін В.М., Клименко Н.Г., 2025

UDC 159.9:17.036

K 21

The publication was prepared with the help of a donation by the European Association of Work & Organizational Psychology (EAWOP) for humanitarian support of the Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists (UAOPPP) in wartime conditions.

Reviewers:

Serdiuk, Liudmyla Z. Dr. of Sciences, Professor, Head of the P.R. Chamata Laboratory of psychology of personality, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine

Brukhovetska, Oleksandra V. Dr. of Sciences, Professor, Head of the Department of Psychology and Personal Development, University of Education Management

*Recommended for publishing by the Scientific Board,
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(proceedings № 3 of February 25, 2025)*

K 21 **Instruments for assessing staff's mental health and well-being: psychological practicum.** 2-nd edition. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., Klymenko, N. G. L. M Karamushka (Ed.). Kyiv : G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, 2025. 70 p.

ISBN 978-617-7745-67-8

The book includes 16 instruments for assessing staff's mental health and well-being. All instruments are presented according to a single plan (general characteristics, instructions, instrument statements/questions, and results processing and interpretation). A list of references is provided.

The book is intended for organizational psychologists, managers and staff, university students and instructors, postgraduate education students and teachers, as well as everyone who is interested in diagnosing and promoting mental health and well-being of the staff of organizations.

UDC 159.9:17.036

ЗМІСТ

ВСТУП	9
Розділ 1. Методики для діагностики складових та спрямованості психічного здоров'я особистості.....	12
1.1. Тест «Стійкість до стресу».....	12
1.2. Опитувальник для вимірювання локус контролю здоров'я (K.A. Wallston, B.S. Wallston, and R. DeVellis) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер).....	14
1.3. Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive mental health scale (PMH-Scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld, and E.S. Becker) (адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко)	16
Розділ 2. Методики для діагностики структурних компонентів та загального показника благополуччя особистості	18
2.1. Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The Mental Health Continuum – Short Form») (К. Кіз) (адаптація Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак).....	18
2.2. Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, and M. Kinderman) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер)	20
2.3. Методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» (О. Калюк, О. Савченко)	23
2.4. Опитувальник «Індекс Благополуччя ВООЗ-5» (WHO-5 Well-being Index) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер)	28
Розділ 3. Чинники психічного здоров'я та благополуччя: мікрорівень аналізу	30
3.1. Опитувальник «Визначення психологічних типів залежно від ступеня оптимізму та активності (енергійності) особистості»	30
3.2. Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («Short Occupational Self-Efficacy Scale») (T. Rigotti, B. Schyns, and G. Mohr) (адаптація О.В. Креденцер)	34

3.3. Опитувальник «Виявлення толерантності до невизначеності» (С. Баднер).....	35
3.4. Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)) (Н. Ендлер, Дж. Паркер).....	38
Розділ 4. Чинники психічного здоров'я та благополуччя: мезорівень аналізу.....	41
4.1. Методика «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С.Д. Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова).....	41
4.2. Методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан та ін.) (модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко).....	43
4.3. Методика «Як розвивається ваша організація?» (В. Зігерт, Л. Ланг) (модифікація Л.М. Карамушки)	48
4.4. Методика «Оцінка привабливості організаційної культури».....	53
4.5. Методика для дослідження креативного потенціалу організації	59
Список використаних джерел	65

CONTENTS

Introduction	9
Part 1. Instruments for diagnosing the components and orientation of mental health.....	12
1.1. Stress-Resistance questionnaire	12
1.2. Multidimensional Health Locus of Control Scales (K.A. Wallston, B.S. Wallston, & R. DeVellis) (adapted by L. Karamushka, K. Tereshchenko, and O. Kredentser)	14
1.3. Positive Mental Health Scale (PMH-Scale) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld, and E.S. Becker) (adapted by L. Karamushka, O. Kredentser, and K. Tereshchenko).....	16
Part 2. Instruments for diagnosing the components and orientation of the general well-being indicator of an individual.....	18
2.1. The Mental Health Continuum – Short Form (C. Keyes, adapted by E. Nosenko, and A. Chetveryk-Burchak)	18
2.2. The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, and M. Kinderman), adapted by L. Karamushka, K. Tereshchenko, and O. Kredentser).....	20
2.3. Cognitive Features of Subjective Well-being (CFSW-3) (O. Kaliuk, and O. Savchenko).....	23
2.4. WHO-5 Well-being Index (adapted by L. Karamushka, K. Tereshchenko, and O. Kredentser)	28
Part 3. Mental health and well-being factors: a micro-level analysis.....	30
3.1. Determining psychological types in relation to optimism and activity (energy) of the individual	30
3.2. Occupational Self-Efficacy Scale (short version) (T. Rigotti, B. Schyns, and G. Mohr) (adapted by O. Kredentser)	34
3.3. Tolerance of Ambiguity Scale (S. Budner)	35
3.4. Coping Behaviors in Stressful Situations (CISS) (N.S. Endler, and J.D. Parker)	38

Part 4. Mental health and well-being factors: a meso-level analysis.....	41
4.1. The Negative Affect of Work Scale (D. Watson, adapted by S.D. Maksymenko, O.M. Kokun, and Ye.V. Topolov).....	41
4.2. Organizational Tension Index (a study of educational organizations) (R. L. Kahn et al., modified by L. Karamushka and K. Tereshchenko).....	43
4.3. How does your organization develop? (V. Ziegert, L. Lang, modified by L. Karamushka).....	48
4.4. Assessment of the Organizational Culture Attractiveness	53
4.5. Creative Potential of the Organization.....	59
References.....	65

ВСТУП

Проблема благополуччя та психічного здоров'я особистості в умовах такої вираженої форми соціальної напруженості, якою є війна, являє собою актуальний та соціально значущий напрямок психологічних досліджень. Про це свідчать розробки зарубіжних авторів, які проводили дослідження в різних регіонах, де протікали військові конфлікти: B.S. Frey (2012) (вплив важких травматичних переживань, пов'язаних з війною, на благополуччя дітей), T. Ronen & A. Seeman (2007) (благополуччя підлітків-учнів інтернату в умовах війни), T. Kushnir & S. Melamed (1992) (війна в Перській затоці та її вплив на вигорання, благополуччя та психічне здоров'я працюючих цивільних), O.N. Shemyakina & A.C. Plagnol (2013) (психічне здоров'я та суб'єктивне благополуччя у післявоєнний період), N. Morina & G. von Collani (2006) (вплив пов'язаних з війною травматичних подій на самооцінку та суб'єктивне благополуччя), дослідження чинників психічного здоров'я, зокрема, копінг-стратегій (копінг-стратегії студентів під час повітряних атак в Югославії (Gavrilovic, Lecic-Tosevski, Dimic, Pejovic-Milovancevic, Knezevic & Priebe, 2003)), особливості використання адаптивних копінг-стратегій в умовах війни та військової блокади в секторі Газа (Hammad & Tribe, 2021) та ін.

Значущими у цьому контексті є дослідження українських вчених, які стосуються забезпечення психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій в умовах війни, і які почали розгортатися в нашій країні з початку повномасштабного вторгнення РФ в Україну (Карамушка, 2022; Карамушка & Карамушка, 2022; Карамушка & Шевченко; Карамушка, Креденцер, Терещенко, Лагодзінська, Івкін & Ковальчук, 2022; Креденцер, Карамушка, Вальдшмідт & Клімов, 2022; Karamushka, Kredentser, Tereshchenko, Delton, Arefniya & Paskevskaya, 2022).

Закономірно постає питання про підбір та використання діагностичного інструментарію, який би дозволив досліджувати проблему психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій. У цьому психологічному практикумі представлені методи-

ки з цієї проблеми, які використовувалися для вирішення наукових завдань та завдань щодо надання психологічних послуг співробітниками лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України у мирний час та під час війни.

Автори психологічного практикуму *розподілили методики на кілька груп*, залежно від їх орієнтації на вивчення таких важливих феноменів:

- складових та спрямованості психічного здоров'я особистості;
- структурних компонентів та загального показника благополуччя особистості;
- чинників психічного здоров'я та благополуччя (мікрорівень аналізу);
- чинників психічного здоров'я та благополуччя (мезорівень аналізу).

Психологічний практикум може використовуватися в системі вищої та післядипломної освіти у процесі викладання окремого навчального блоку. Окрім того, він може бути складовою частиною під час викладання навчальних курсів («Організаційна психологія», «Психологія психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій», «Технології роботи організаційних психологів» та проведення різноманітних тренінгів («Тренінг підтримки та збереження психічного здоров'я», «Тренінг суб'єктивного благополуччя», «Тренінг самовдосконалення» та ін.).

Психологічний практикум також може бути корисним студентам та викладачам закладів вищої освіти, слухачам та викладачам системи післядипломної освіти, керівникам та психологам організацій, з метою здійснення самоосвіти та самовдосконалення з проблеми психічного здоров'я та благополуччя. Він також може бути використаний організаційними психологами під час проведення тренінгів та інших форм активної роботи безпосередньо в організаціях з метою організаційно-психологічного супроводу персоналу та підвищення ефективності діяльності організацій.

Розробки, представлені в психологічному практикумі, пройшли *апробацію* під час викладання навчальних курсів в ДЗВО «Університет менеджменту освіти», а також під час проведення майстер-класів, організованих Інститутом психології імені Г. С. Костюка

НАПН України спільно з Українською Асоціацією організаційних психологів та психологів праці, в рамках проведення психологічних форумів з організаційної та економічної психології в ряді міст України (Буча, Запоріжжя, Київ, Кам'янець-Подільський, Славсько, Харків та ін.). Автори висловлюють *щирі подяку керівникам цих організацій* за можливість співпраці та реалізації інноваційних ідей.

Автори психологічного практикуму висловлюють надію, що представлені методики будуть корисними читачам у науковій та практичній роботі з проблеми підтримки та забезпечення психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій в умовах війни.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ СКЛАДОВИХ ТА СПРЯМОВАНOSTІ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ

1.1. Тест «Стійкість до стресу»

1.2. Опитувальник для вимірювання локус контролю здоров'я
(K. A. Wallston, B. S. Wallston, & R. DeVellis) (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер)

1.3. Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я»
(Positive mental health scale (PMH-SCALE)) (J. Lukat, J. Margraf,
R. Lutz, W.M. van der Veld, and E. S. Becker), (адаптація Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко)

1.1. ТЕСТ «СТІЙКІСТЬ ДО СТРЕСУ»

(Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., & Зайчикова, Т. В. (Ред.).
(2006). *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра
працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*. Навч. посіб. для
студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид.
Київ: Міленіум.)

Загальна характеристика методики:

Тест «Стійкість до стресу» складається з 18 питань та вимірює
рівень стійкості до стресу (низький, середній, високий).

Інструкція для учасників опитування:

Вам пропонується тест, який дозволить Вам дати самооцінку
стійкості до стресу. Результат буде об'єктивнішим, якщо Ваші відпо-
віді будуть якомога щирішими.

Текст опитувальника:

№ з/п	Запитання	Рідко	Іноді	Часто
1.	Я думаю, що мене недооцінюють у колективі	1	2	3
2.	Я намагаюся працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	1	2	3
3.	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4.	Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5.	Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6.	Я буваю роздратованим	1	2	3
7.	Я стараюся стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8.	Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9.	Я страждаю на безсоння	1	2	3
10.	Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3
11.	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12.	У мене бракує часу для відпочинку	1	2	3
13.	У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14.	Мені бракує влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15.	Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16.	Я все роблю швидко	1	2	3
17.	Я відчуваю страх, що втрачу роботу (не вступлю до інституту)	1	2	3
18.	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте суму балів, яку Ви набрали, і визначте, який рівень Вашої стійкості до стресу.

Сумарне число балів	Рівень вашої стійкості до стресу
43–54	низький
31–42	середній
18–30	високий

Чим менше число (сумарне) балів Ви набрали, тим вища стійкість до стресу, і навпаки, якщо у Вас низький рівень стійкості до стресу, то Вам необхідно кардинально змінювати свій спосіб життя.

1.2. ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ ВИМІРЮВАННЯ ЛОКУС КОНТРОЛЮ ЗДОРОВ'Я (K.A. WALLSTON, B.S. WALLSTON, & R. DeVELLIS) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер)

(Wallston, K.A., Wallston, B. S., & DeVellis, R. (1978). Development of Multidimensional Health Locus of Control (MHLC) Scales. *Health Education Monographs*, 6(1). 160-170. DOI: <https://doi.org/10.1177/109019817800600107>)

Загальна характеристика методики:

Опитувальник складається з 18 питань, які поєднані у три шкали: шкала «внутрішнього локусу контролю» (відображає ступінь відчуття респондентами контролю над своїм здоров'ям); шкала «контролю «могутніми» іншими» (показує ступінь впевненості опитуваного в тому, що за його здоров'я несуть відповідальність «могутні інші», наприклад, лікарі, родичі тощо); шкала «контролю випадку» (вимірює, наскільки опитуваний переконаний в тому, що здоров'я залежить від випадку, везіння або долі).

Інструкція для учасників опитування:

Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди з представленими ситуаціями, за наступною шкалою (обведіть відповідну цифру).

Абсолютно не згоден	Не згоден	Важко відповісти	Погоджуюся	Абсолютно згоден
1	2	3	4	5

Текст опитувальника:

А		
1	Коли я хворію, тільки мій настрій допомагає мені одужати	1 2 3 4 5
2	Я контролюю свій стан здоров'я	1 2 3 4 5
3	Якщо я хворію, то в цьому винен (а) я сам (а)	1 2 3 4 5
4	Найбільше на моє здоров'я впливають мої вчинки	1 2 3 4 5
5	Якщо я буду піклуватися про себе, то зможу уникнути хвороби	1 2 3 4 5

6	Якщо я не буду завдавати шкоди своєму організму, то залишусь здоровим	1	2	3	4	5
Б						
1	Регулярно відвідуючи свого лікаря, я зможу уникнути розвитку того чи іншого захворювання	1	2	3	4	5
2	При перших же ознаках нездужання я консультуюся з фахівцем	1	2	3	4	5
3	Про моє здоров'я повинна турбуватися моя сім'я	1	2	3	4	5
4	Лікарі піклуються про моє здоров'я	1	2	3	4	5
5	Якщо я видужую, то це завдяки турботі інших людей (лікарів, медсестер, членів сім'ї та друзів)	1	2	3	4	5
6	Що стосується мого здоров'я, то я роблю тільки те, що говорить лікар	1	2	3	4	5
В						
1	Неважливо, що відбувається, але якщо мені судилося захворіти, то я захворюю	1	2	3	4	5
2	Хвороби звалюються на мене як сніг на голову	1	2	3	4	5
3	Наскільки швидко я одужаю, зазвичай залежить від випадку	1	2	3	4	5
4	Підтримка хорошого стану здоров'я багато в чому залежить від випадку	1	2	3	4	5
5	Що б я не робив для профілактики захворювань, я все одно можу захворіти	1	2	3	4	5
6	Якщо мені не судилося захворіти, то я не захворюю	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів:

Опитувальник складається з трьох шкал.

1. Шкала «внутрішнього локусу контролю» (Блок А): відображає ступінь відчуття власного контролю над своїм здоров'ям.

2. Шкала «контролю «могутніми іншими» (Блок Б): ця шкала показує ступінь вашої впевненості в тому, що за ваше здоров'я несуть відповідальність «могутні інші» (наприклад, лікарі).

3. Шкала «контролю випадку» (Блок В): ця шкала показує ступінь переконання в тому, що власне здоров'я залежить від випадку, удачі або долі.

Підрахуйте суму балів, набраних в кожній шкалі. Мінімальне значення за шкалою дорівнює 6 балам, а максимальне – 30 балам.

1. 22–30 балів – високий рівень за відповідною шкалою контролю. Наприклад, якщо у вас високий бал за шкалою «контролю випадку», ви вірите в те, що ваше здоров'я залежить від випадку.

2. 15-21 бали – середній рівень за відповідною шкалою контролю. Наприклад, середній бал за шкалою «контролю «могутніми іншими» означає, що ви частково впевнені в тому, що ваше здоров'я залежить від «могутніх інших».

3. 6-14 балів – низький рівень за відповідною шкалою контролю. Наприклад, якщо у вас низький бал за шкалою «внутрішнього контролю», то ви не вірите в свої сили щодо запобігання захворюванням і лікування.

**1.3. МЕТОДИКА «ШКАЛА ПОЗИТИВНОГО
МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я» (POSITIVE MENTAL
HEALTH SCALE (PMH-SCALE))
(J. LUKAT, J. MARGRAF, R. LUTZ,
W.M. VANDER VELD, & E. S. BECKER)
(адаптація Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер,
К. В. Терещенко)**

(Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(27), 85-94. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>)

Загальна характеристика методики:

Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W. M. van der Veld, & E.S. Becker) включає 9 тверджень, використовується 4-бальна оціночна шкала. Методика дає можливість визначити позитивну спрямованість ментального здоров'я, що є дуже суттєвим, оскільки позитивно «забарвлює» життєву активність людини, що дозволяє, на відміну від так званого «негативного психічного здоров'я», зберігати стресостійкість та встановлювати соціальні контакти з людьми.

Інструкція для учасників опитування:

Оцініть свій стан за 4-ох бальною шкалою (поставте «+» у відповідній комірці).

Текст опитувальника:

Пункт	Не вірно	Скоріше не вірно	Скоріше вірно	Вірно
	1	2	3	4
1. Я часто почуваюся безтурботно і знаходжуся в гарному настрої				
2. Я насолоджуюся життям				
3. Загалом я відчуваю задоволення від життя				
4. Загалом я відчуваю впевненість				
5. Я справляюся із задоволенням своїх потреб				
6. Я – в гарній фізичній формі і в гарному емоційному стані				
7. Я відчуваю, що здатний/здатна справлятися з життям і його труднощами				
8. Багато з того, що я роблю, приносить мені радість				
9. Я – спокійна і врівноважена людина				

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте загальну кількість балів. Мінімальний показник позитивного ментального здоров'я дорівнює 9 балам, максимальний показник дорівнює 36 балам. Низький рівень показника позитивного ментального здоров'я відповідає інтервалу 9-24 балів, середній рівень – 25-29 балів, високий рівень – 30-36 балів.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ ТА ЗАГАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The Mental Health Continuum – Short Form») (К. Кіз) (адаптація Е. Л. Носенко, А. Г. Четверик-Бурчак)

2.2. Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (Р. Pontin, М. Schwannauer, S. Tai, М. Kinderman, адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер).

2.3. Методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» (О. Калюк, О. Савченко)

2.4. Опитувальник «Індекс Благополуччя ВООЗ-5» (WHO-5 Well-being Index) (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер).

2.1. ОПИТУВАЛЬНИК «СТАБІЛЬНІСТЬ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я – КОРОТКА ФОРМА» («THE MENTAL HEALTH CONTINUUM – SHORT FORM») (К. КІЗ) (адаптація Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак)

(Носенко Е. Л., & Четверик-Бурчак А. Г. (2014). Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»: опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія педагогіка і психологія*, 20, 89–97)

Загальна характеристика методики:

Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» розроблено американським дослідником К. Кізом з урахуванням тривимірної структури психічного здоров'я, представленої у термінах частотності переживання ознак гедонічного, психологічного та соціального благополуччя. На українській вибірці методика

адаптована Е.Л. Носенко та А.Г. Четверик-Бурчак. Опитувальник складається з 14 питань та вимірює «процвітання», «помірний рівень» та «пригнічення».

Інструкція для учасників опитування:

Будь ласка, дайте відповіді на запитання щодо Вашого самопочуття протягом двох тижнів. Визначте частоту переживання наведених нижче станів за наступною шкалою (обведіть відповідну цифру).

Ніколи	1-2 рази	Приблизно 1 раз на тиждень	Приблизно 2-3 рази на тиждень	Майже кожен день	Кожен день
0	1	2	3	4	5

Текст опитувальника:

Як часто протягом двох тижнів Ви відчували...					
1. щастя	0	1	2	3	4 5
2. цікавість до життя	0	1	2	3	4 5
3. задоволення	0	1	2	3	4 5
4. що можете зробити важливий внесок для суспільства	0	1	2	3	4 5
5. належність до певної соціальної групи (за місцем навчання, роботи, проживання)	0	1	2	3	4 5
6. що наше суспільство стає кращим для таких людей, як ви	0	1	2	3	4 5
Як часто протягом двох тижнів Ви відчували...					
7. що люди зазвичай хороші	0	1	2	3	4 5
8. що події, які відбуваються в суспільстві мають значення для вас	0	1	2	3	4 5
9. задоволення собою як особистістю	0	1	2	3	4 5
10. що успішно впораетесь із повсякденними зобов'язаннями	0	1	2	3	4 5
11. теплі та довірливі стосунки з оточуючими	0	1	2	3	4 5
12. що у вас є досвід, який спонукає до самовдосконалення	0	1	2	3	4 5
13. впевненість у висловлюванні власних поглядів	0	1	2	3	4 5
14. що маєте мету та сенс життя	0	1	2	3	4 5

Обробка та інтерпретація результатів:

Послідовність підрахунку балів. Підсумуйте бали в діапазоні від 0 до 70 (якщо необхідно застосуйте 10 бальну шкалу).

Категоріальна діагностика. Процвітання діагностується, якщо індивід відчуває принаймні один із трьох симптомів гедонічного благополуччя (питання 1–3) «Кожен день» або «Майже кожен день» і переживає принаймні 6 із 11 симптомів позитивного функціонування (питання 4–14) «Кожен день» або «Майже кожен день» протягом останнього місяця (двох тижнів).

Пригнічення діагностується, якщо індивід зазначає, що «Ніколи» або «1–2 рази» протягом останнього місяця (двох тижнів) не переживав жодного із трьох симптомів гедонічного благополуччя (питання 1–3), 6 з 11 симптомів позитивного функціонування (питання 4–14, серед яких 4–8 твердження є показниками соціального благополуччя, а 9–14 – показниками психологічного благополуччя).

В індивідів, які не увійшли до жодної з названих категорій, діагностується «помірний» (задовільний) рівень психічного здоров'я.

**2.2. МЕТОДИКА «МОДИФІКОВАНА ШКАЛА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ БІБІСІ»
(THE MODIFIED BBC SUBJECTIVE WELL-BEING SCALE
(BBC-SWB)) (P. PONTIN, M. SCHWANNAUER,
S. TAI, & M. KINDERMAN)
(адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко,
О. В. Креденцер)**

(Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>)

Загальна характеристика методики:

Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) включає три субшкали: 1) «психологічне благополуччя» (здатність контролюва-

ти своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість тощо); 2) «фізичне здоров'я та благополуччя» (задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатністю працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги тощо); 3) «стосунки» (комфортність у ставленні та спілкування з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих відносин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям тощо) (Pontin, Schwannauer, Tai, & Kinderman, 2013). Як і оригінальна методика «The BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)», модифікована методика складається з 24 пунктів, але на відміну від неї використовується не 4-бальна, а 5-бальна оціночна шкала.

Інструкція для учасників опитування:

Дайте відповідь на наведені нижче запитання, використовуючи шкалу (поставте «+» у відповідній комірці).

Текст опитувальника:

Пункт	Зовсім ні	Трохи	Середньо	Дуже сильно	Надзвичайно сильно
	1	2	3	4	5
1. Чи задоволені Ви своїм фізичним здоров'ям?					
2. Чи задоволені Ви якістю свого сну?					
3. Чи задоволені Ви своєю здатністю виконувати свою повсякденну життєву активність?					
4. Чи відчуваєте Ви депресію або тривогу?					
5. Чи відчуваєте Ви здатність насолоджуватися життям?					
6. Чи вважаєте Ви, що у Вас є мета в житті?					
7. Чи відчуваєте Ви оптимізм з приводу майбутнього?					

8. Чи відчуваєте Ви, що контролюєте своє життя?					
9. Чи відчуваєте Ви задоволення собою як особистістю?					
10. Чи задоволені Ви своєю зовнішністю і зовнішнім виглядом?					
11. Чи відчуваєте Ви, що в змозі прожити своє життя так, як хочете?					
12. Чи впевнені Ви в своїх власних думках і переконаннях?					
13. Чи відчуваєте Ви себе в змозі робити те, що Ви хочете робити?					
14. Чи відчуваєте Ви себе в змозі рости і розвиватися як особистість?					
15. Чи задоволені Ви собою і своїми досягненнями?					
16. Чи задоволені Ви своїм особистим і сімейним життям?					
17. Чи щасливі Ви у Ваших дружніх і особистих відносинах?					
18. Чи комфортно Ви почуваетесь стосовно того, як Ви ставитеся до інших і спілкуєтеся з іншими?					
19. Чи задоволені Ви своїм сексуальним життям?					
20. Чи в змозі Ви звернутися за допомогою з проблемою?					
21. Чи щасливі Ви, що у Вас є достатньо грошей, щоб задовольнити Ваші потреби?					
22. Чи задоволені Ви вашими можливостями для занять спортом / відпочинку?					
23. Чи задоволені Ви своїм доступом до медичних послуг?					
24. Чи задоволені Ви своєю здатністю працювати?					

Обробка та інтерпретація результатів:

Опитувальник включає три субшкали: «психологічне благополуччя», «фізичне здоров'я та благополуччя» та «стосунки».

Всі запитання, окрім пункту № 4, мають прямий порядок нарахування балів, запитання № 4 – зворотний. Загальний показник суб'єктивного благополуччя рахується як сумарний бал по всіх пунктах методики. Мінімальний показник суб'єктивного благополуччя дорівнює 24 балам, максимальний показник дорівнює 120 балам. Показники по субшкалах розраховуються як сумарні бали по відповідних пунктах методики:

Субшкала «психологічне благополуччя» – пункти №№ 4–15.

Субшкала «фізичне здоров'я та благополуччя» – пункти №№ 1–3, 21–24.

Субшкала «стосунки» – пункти №№ 16–20.

Отримані показники порівнюються з нормативними. Нормативні дані за рівнями суб'єктивного благополуччя представлені у таблиці нижче.

Субшкали та загальний показник суб'єктивного благополуччя	Норми		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Психологічне благополуччя	12–39	40–47	48–60
Фізичне здоров'я та благополуччя	7–20	21–25	26–35
Стосунки	5–16	17–20	21–25
Суб'єктивне благополуччя	24–76	77–91	92–120

2.3. МЕТОДИКА «КОГНІТИВНІ ОСОБЛИВОСТІ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ (КОСБ-3)» (О. КАЛЮК, О. САВЧЕНКО)

(Савченко, О., & Калюк, О. (2022). Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (25), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10>)

Загальна характеристика методики:

Методика «КОСБ-3», розроблена українськими дослідниками О. Савченко, О. Калюк, призначена для вимірювання когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя. Методика містить 20 тверджень, що оцінюються за 5-ти бальною шкалою. Вона включає 3 субшкали, які дозволяють виміряти три незалежні аспекти задоволеності життя, а саме: «Задоволеність власним життям», «Невдоволеність собою і розчарування в житті» та «Задоволеність відносинами з іншими».

Інструкція для учасників опитування:

Оцініть ступінь вашої згоди на наведені нижче твердження.

Текст опитувальника:

№	Твердження	Повністю не погоджуюсь	Частково не погоджуюсь	Важко визначитись	Частково погоджуюсь	Повністю погоджуюсь
1.	Моє життя майже у всьому відповідає моєму ідеальному уявленню					
2.	Вважаю себе щасливою людиною					
3.	Мої стосунки з батьками я можу охарактеризувати як підтримуючі та довірливі					
4.	Мої умови життя сприяють задоволенню всіх актуальних потреб					
5.	Мене влаштовує якість мого життя					
6.	В моєму житті чітко виокремлюються білі та чорні смуги					
7.	Я дратуюсь, коли витрачаю даремно свій вільний час					
8.	Я би хотів кардинально змінити коло свого спілкування					
9.	Моє повсякденне життя я можу охарактеризувати як цілком безпечне та комфортне					
10.	Мені подобається те, чим я займаюсь в даний період життя					
11.	Я часто відчуваю, що близькі люди слабо розуміють мене та мої бажання					

12.	Я завжди можу розраховувати на підтримку друзів та рідних					
13.	Я можу сказати про себе, що я цілком задоволений своїм життям					
14.	Я можу сказати, що мої стосунки з друзями та рідними є щирими, без приховування чого-небудь					
15.	Я би не хотів нічого змінювати у своєму житті					
16.	Відчуваю дуже сильну невдоволеність собою, коли не отримую того, до чого прагну					
17.	Іноді люди використовують мене для досягнення власних цілей					
18.	Моє життя є кращим, ніж в більшості моїх знайомих					
19.	Переживаю спустошення, коли бачу, що хтось перемагає мене в чомусь					
20.	Я не завжди можу спрогнозувати реакцію оточуючих на мої дії					

Обробка та інтерпретація результатів:

Ключ для обробки:

№	Шкала	Прямі твердження	Зворотні твердження
1	Задоволеність власним життям	1, 2, 5, 10, 13, 15, 18	–
2	Невдоволеність собою та розчарування в житті	6, 7, 16, 17, 19, 20	–
3	Задоволеність відносинами з іншими	3, 4, 9, 12, 14	8, 11
Загальний рівень задоволеності життям		ЗР=ІІІ1+ІІІ3-ІІІ2	

Примітка: За прямою шкалою бали нараховуються так: 5 балів – «повністю погоджуюсь», 4 – «частково погоджуюсь», 3 – «важко визначитись», 2 – «частково не погоджуюсь», 1 – «повністю не погоджуюсь».

За зворотною шкалою: 1 бал – «повністю погоджуюсь», 2 – «частково погоджуюсь», 3 – «важко визначитись», 4 – «частково не погоджуюсь», 5 – «повністю не погоджуюсь».

Тестові норми за шкалами методики «КОСБ-3»

Станайн	Шкали				Рівень індивідуального результату
	Задоволеність власним життям	Невдоволеність собою і розчарування в житті	Задоволеність відносинами з іншими	Загальний рівень задоволеності	
1	≤13	≤11	≤16	≤10	Низький рівень
2	14–16	12–13	17–19	11–18	
3	17–19	14–16	20–22	19–23	
4	20–22	17–18	23–26	24–28	Середній рівень
5	23–25	19–20	27–28	29–33	
6	26–28	21–22	29–30	34–38	
7	29–30	23–24	31–32	39–43	Високий рівень
8	31	25–27	33	44–47	
9	32–35	28–30	34–35	48–50	

Інтерпретація значень за шкалами методики «КОСБ-3»:

Шкала «Задоволеність власним життям»:

Високі значення свідчать про те, що людина задоволена тим, що наразі відбувається в її житті, умовами життя і немає потреби щось змінювати, адже високо оцінює продуктивність своєї діяльності. Результати, які вона отримує, відповідають її уявленням про ідеал; порівнюючи себе з іншими людина відчуває свої переваги.

Низькі значення за цією шкалою свідчать про те, що ця людина невдоволена умовами свого життя, оцінює життя як нікчемне, а сфера її діяльності є непривабливою для неї. У житті такої людини завжди відчувається негативне налаштування до певних справ та подій, оскільки вона ставить себе нижче, ніж оточуючих, вважає свій стан далеким від ідеального, проявляє невпевненість в успіху.

Шкала «Невдоволеність собою та розчарування в житті»:

Високі значення свідчать про те, що людина відчуває невдоволення, коли не досягає бажаного, часто відчуває спустошення через кращі досягнення інших. Вона вважає більшість людей корисливими, що підвищує рівень внутрішньої напруги, і, як наслідок,

людина постійно перебуває в дратівливому стані. Вона часто відчуває роздратування стосовно даремного марнування часу. Їй також властиві ознаки категоричного мислення, що може призводити до тривожних проявів.

Низькі значення свідчать про те, що у людини майже не виникає негативних переживань, пов'язаних зі своїми досягненнями, вона не орієнтується на досягнення інших, а насолоджується досягнутим. Вона реалістично оцінює власні ресурси, що дає можливість із задоволенням і вчасно досягати поставлені цілі.

Шкала «Задоволеність відносинами з іншими»:

Високі значення свідчать про те, що людина задоволена своїм колом спілкування, має людей, з якими може розділити як проблеми, так і досягнення, а у відносинах з іншими є достатньо відвертою та щирою. Така особа схильна довіряти людям, вона розраховує на підтримку оточуючих, оцінює своє коло спілкування як безпечне та надійне.

Низькі значення свідчать про те, що такій людині важко будувати довготривалі довірливі відносини з іншими і вона майже ніколи не покладається на інших. Спілкування з іншими – це скоріше вимушена обставина задля досягнення певної мети. Людина мріє про зміну кола спілкування, відчуваючи небезпеку та дискомфорт. Оточуючі сприймаються як особи, що заважають задоволенню важливих потреб, як такі, що приховують важливу інформацію.

Загальний рівень задоволеності життям:

Люди з високими значеннями отримують задоволення від різних аспектів свого життя, сприймають життєві умови як комфортні та безпечні для реалізації своїх цілей та намірів. Вони високо оцінюють свої досягнення, порівнюючи їх з результатами інших. З іншими особами схильні будувати підтримуючі, довірливі та довготривалі стосунки.

Люди з низькими значеннями за шкалою загального рівня задоволеності мають високу невдоволеність своєю діяльністю, своїми досягненнями, колом спілкування, вони почувають себе некомфортно в присутності інших людей. Більшість подій, що трапляються у житті, трактуються ними негативно, вони зневірені в своїх силах, в можливості отримати допомогу та підтримку від інших, переживають розчарування життям.

2.4. ОПИТУВАЛЬНИК «ІНДЕКС БЛАГОПОЛУЧЧЯ ВООЗ-5» (WHO-5 WELL-BEING INDEX)

(адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко,
О.В. Креденцер)

(Topp, C. W., Ostergaard, S. D., Sondergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167–176. <https://doi.org/10.1159/000376585>)

Загальна характеристика методики:

Методика складається з 5 тверджень та вимірює рівень психологічного благополуччя особистості.

Інструкція для учасників опитування:

Будь ласка, вкажіть наскільки кожне з п'яти тверджень точно описує те, як Ви почувалися протягом останніх 2-х тижнів. Зверніть увагу, що чим вище бал, тим краще Ваше самопочуття (обведіть відповідну цифру).

Ніколи	Певний час	Менше половини часу	Більше половини часу	Більшість часу	Весь час
0	1	2	3	4	5

Текст опитувальника:

1. Я відчував/відчувала бадьорість і був/була у гарному настрої	0	1	2	3	4	5
2. Я відчував/відчувала спокій і розслабленість	0	1	2	3	4	5
3. Я почувався/почувалась активним/активною і повним/повною енергії	0	1	2	3	4	5
4. Я прокидався/прокидалась свіжим/свіжою і відпочившим/відпочившою	0	1	2	3	4	5
5. Моє щоденне життя було наповнене цікавими речами	0	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів:

Принцип обробки: загальний бал обчислюється шляхом підсумовування балів п'яти відповідей та коливається від 0 до 25; щоб отримати відсотковий показник від «0» до «100», загальний бал множать на «4». Відсотковий показник «0» відповідає найнижчому благополуччю, а «100» – найвищому благополуччю.

Від 0% до 40% діагностується низький рівень благополуччя, від 41% до 62% – середній рівень благополуччя, від 63% до 100% – високий рівень благополуччя.

РОЗДІЛ 3

ЧИННИКИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ: МІКРОРІВЕНЬ АНАЛІЗУ

3.1. Опитувальник «Визначення психологічних типів залежно від ступеня оптимізму та активності (енергійності) особистості»

3.2. Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («Short Occupational Self-Efficacy Scale») (T. Rigotti, B. Schyns and G. Mohr) (адаптація О.В. Креденцер)

3.3. Опитувальник «Виявлення толерантності до невизначеності» (С. Баднер)

3.4. Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)) (Н. Ендлер, Дж. Паркер)

3.1. ОПИТУВАЛЬНИК «ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТИПІВ ЗАЛЕЖНО ВІД СТУПЕНЯ ОПТИМІЗМУ ТА АКТИВНОСТІ (ЕНЕРГІЙНОСТІ) ОСОБИСТОСТІ»

(Карамушка, Л. М. (Ред.). (2008). *Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій)*. Навч. посіб. Київ: Наук. світ.)

Загальна характеристика методики:

Опитувальник складається з 15 питань та спрямований на визначення психологічних типів залежно від ступеня оптимізму та активності (енергійності) особистості.

Інструкція для учасників опитування:

Будь ласка, прочитайте наступні твердження і зазначте в аркуші для відповідей ступінь Вашої згоди / незгоди з ними. Для цього

використовуйте наведені на бланку варіанти відповідей. Закресліть цифру, яка відповідає Вашій оцінці.

Текст опитувальника:

ШКАЛА «АО»

1. Я люблю слухати гучну музику.
2. Я думаю, буде важко досягнути моїх цілей.
3. Мені подобаються ситуації з певною часткою невизначеності, коли я не знаю, що буде зі мною далі.
4. Я люблю кидати виклик долі.
5. Доля більш несправедлива до мене, ніж до інших.
6. У мене стільки енергії, що я не можу навіть дві години просидіти без роботи.
7. Я менш щасливий за інших.
8. Мене дратують обережні люди.
9. Нині неможливо вірити у щось хороше.
10. Мені подобається змагатися.
11. Я легко та із задоволенням спілкуюся з особами протилежної статі.
12. Мене лякає моє майбутнє.
13. Я думаю, що в людях більше поганого, ніж хорошого.
14. Мені подобаються гострі відчуття.
15. У мене життєрадісний, піднесений настрій.

Бланк для відповідей

№ з/п	Ні, зовсім не згодний	Іноді це так	Звичайно (часто)	Так, я цілком згодний (завжди)
1.	1	2	3	4
2.	1	2	3	4
3.	1	2	3	4
4.	1	2	3	4
5.	1	2	3	4
6.	1	2	3	4
7.	1	2	3	4
8.	1	2	3	4
9.	1	2	3	4

10.	1	2	3	4
11.	1	2	3	4
12.	1	2	3	4
13.	1	2	3	4
14.	1	2	3	4
15.	1	2	3	4

Обробка та інтерпретація результатів:

Активність (прямі питання): 1, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 14, 15.

Оптимізм (обернені питання): 2, 5, 7, 9, 12, 13.

Оптимізм у цій методиці розуміють як схильність людини вірити у власні сили та успіх, мати переважно позитивні очікування від життя та інших людей. «Оптимісти», як правило, екстравертовані, доброзичливі та відкриті для спілкування. Протилежній категорії людей, «песимістам», притаманні сумніви у власних силах і доброзичливості інших людей, очікування своєї невдачі, прагнення уникати широких контактів, замкненість на своєму внутрішньому світові.

Під *активністю* в цьому контексті розуміють енергійність, життєрадісність, безпечність, безтурботність та схильність до ризику. Пасивність виявляється у тривожності, страху, невпевненості у собі та небажанні щось робити.

Згідно з «ключем» треба підрахувати суми балів за такими субшкалами, які співвідносяться з квадратом координатної моделі (рис. 1). Кожному квадратові відповідає певні особистісні особливості.

Показники психологічних типів (у балах)

Психологічний тип	Оптимізм	Активність
Реалісти («Р»)	14–20	14–20
Активні оптимісти («АО»)	21–24	22–36
Активні песимісти («АП»)	6–13	22–36
Пасивні песимісти («ПП»)	6–13	9–13
Пасивні оптимісти («ПО»)	21–24	9–13

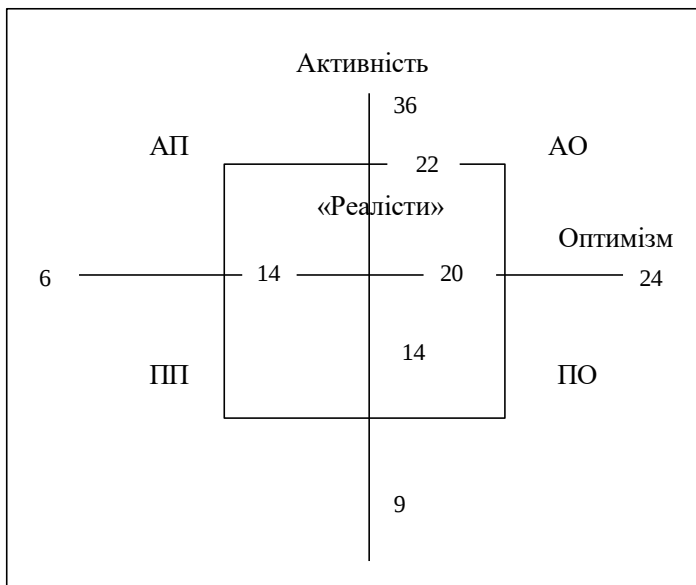


Рис. 1. Координатна модель психологічних типів особистості

Квадрат «Р». *«Реалісти»* адекватно оцінюють актуальну ситуацію за своїми силами та можливостями і не намагаються стрибнути вище голови, задовольняючись тим, що мають. Як правило, стійкі до психологічного стресу.

Квадрат «АО». *«Активні оптимісти»* вірять у власні сили та успіх, позитивно спрямовані до майбутнього, здійснюють активні дії для того, щоб досягти бажаних цілей. Вони жваві, життєрадісні, не впадають в сум чи поганий настрій, легко та швидко відбивають удари долі, якими б вони не були тяжкими. У складних ситуаціях використовують проблемно-орієнтовані стратегії подолання стресу.

Квадрат «ПП». *«Пасивні песимісти»* – протилежна «активним оптимістам» категорія людей, котрі ні у що не вірять і нічого не здійснюють для того, щоб змінити своє життя на краще. Вони характеризуються домінуванням похмурого і пригніченого настрою, пасивністю, невірою у власні сили. У складних ситуаціях обирають стратегію уникання розв’язання проблем.

Квадрат «АП». «*Активні песимісти*», яким притаманна велика активність, але ця активність часто має деструктивний характер. Такі люди, замість того, щоб створювати нове, обирають руйнування старого. У складних ситуаціях часто використовують агресивні стратегії долаючої поведінки.

Квадрат «ПО». «*Пасивні оптимісти*», девізом яких можна вважати слова: «Все якось владається...». Такі люди впевнені в тому, що «все буде добре», хоча не докладають до цього жодних зусиль. Вони доброзичливі, веселі і вміють навіть у поганому знаходити щось хороше, однак їх рисою є нестача активності. Вони більше сподіваються на випадок, на удачу, ніж на власні сили, схильні до пасивного очікування чи відкладення прийняття рішень.

3.2. ОПИТУВАЛЬНИК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ (КОРОТКА ВЕРСІЯ) («SHORT OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY SCALE») (T. RIGOTTI, B. SCHYNS, G. MOHR) (адаптація О.В. Креденцер)

(Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G.A (2008). Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>)

Загальна характеристика методики:

Методика містить 6 питань та є скороченою версією «Шкали професійної самоефективності» (B. Schyns, G. von Collani) з 20 питань. «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» пройшла стандартизацію в п'яти країнах Європи (Німеччина, Швеція, Бельгія, Великобританія та Іспанія) та показала високу валідність щодо дослідження професійної самоефективності персоналу організацій.

Інструкція для учасників опитування:

Оцініть, будь ласка, запропоновані твердження за шкалою від 1 (цілком не вірно) до 6 (цілком вірно).

1 цілком не вірно	2 не вірно	3 скоріше не вірно	4 скоріше вірно	5 вірно	6 цілком вірно
-------------------------	---------------	--------------------------	-----------------------	------------	----------------------

Текст опитувальника:

1. Я можу залишатися спокійним / спокійною, коли стикаюся з труднощами в роботі, бо можу покластися на свої здібності.	1	2	3	4	5	6
2. Коли я стикаюся з проблемою на роботі, то зазвичай можу знайти декілька рішень.	1	2	3	4	5	6
3. Я зазвичай можу впоратися з усім, з чим стикаюся на роботі.	1	2	3	4	5	6
4. Мій минулий досвід роботи добре підготував мене до мого професійного майбутнього.	1	2	3	4	5	6
5. Я відповідаю цілям, які я поставив /поставила перед собою у своїй роботі.	1	2	3	4	5	6
6. Я відчуваю, що підготовлений / підготовлена до більшості вимог у своїй роботі.	1	2	3	4	5	6

Обробка та інтерпретація результатів:

Високі значення відображають високу професійну самоефективність, низькі значення – низьку самоефективність.

3.3. ОПИТУВАЛЬНИК «ВИЯВЛЕННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ» (С. БАДНЕР)

(Карамушка Л. М. (Ред.). (2008). *Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій)*. Навч. посіб. Київ : Наук. світ.)

Загальна характеристика методики:

Методика містить 16 тверджень та вимірює ступінь толерантності/інтолерантності до невизначеності.

Інструкція для учасників опитування:

Ви маєте виразити ступінь своєї згоди чи незгоди з наведеними нижче твердженнями, керуючись запропонованою тут шкалою оцінок: 1. Категорично не згодний; 2. Майже не згодний; 3. Скорі-

ше не згодний; 4. Невизначене ставлення; 5. Скоріше згодний;
6. Майже згодний; 7. Цілком згодний.

Текст опитувальника:

1. Експерт, який не може надати чіткої відповіді, скоріше за все, недостатньо компетентний.

2. Мені хотілося б пожити певний час в іншій країні.

3. Немає проблем, яких не можна розв'язати.

4. Люди, які керуються в житті якою-небудь програмою, позбавлені майже всіх радощів життя.

5. Хороша робота – це така, коли абсолютно зрозуміло, що і як робити.

6. Розв'язувати складні проблеми цікавіше, ніж вирішувати прості питання.

7. У довготривалій перспективі послідовне розв'язання низки невеликих простих проблем забезпечує більший зиск, аніж розв'язання великих та складних проблем.

8. Часто найбільш цікавими та такими, що стимулюють діяльність, людьми виявляються саме ті люди, котрі не відрізняються оригінальністю.

9. Те, що ми вже використали, завжди має більші переваги, ніж щось невідоме.

10. Люди, які наполягають на отриманні однозначних відповідей типу «так» чи «ні», не знають всієї складності реальних речей.

11. Людина, що веде виважене життя, в якому немає місця несподіванкам, заслуговує на велику повагу.

12. Багато з наших найбільш важливих рішень у житті викликані браком інформації.

13. Мені подобаються такі вечірки, де більшість учасників мені знайома, ніж ті, де всі чи більшість людей мені зовсім не знайомі.

14. Викладачі чи наставники, які не висувають великих вимог до учнів, не обмежують їх ініціативи та проявів індивідуальності.

15. Чим раніше ми прийдемо до єдності цінностей та ідеалів, тим краще.

16. Хороший учитель той, хто допомагає нам набувати власного погляду на стан речей.

Обробка та інтерпретація результатів:

Визначення рівня толерантності до невизначеності

Шкала новизни (N)		Шкала складності (C)		Шкала неможливості розв'язання (I)	
Питання	Бали	Питання	Бали	Питання	Бали
2		4		1	
9		5		3	
11		6		12	
13		7			
		8			
		10			
		14			
		15			
		16			
Сума N		Сума C		Сума I	
Загальний результат= N +C+I=					

Обробка: парні пункти мають бути обраховані за зворотною шкалою.

Пряма шкала:

- 1 – категорично не згодний;
- 2 – майже не згодний;
- 3 – скоріше не згодний;
- 4 – невизначене ставлення;
- 5 – скоріше згодний;
- 6 – майже згодний;
- 7 – цілком згодний.

Зворотна шкала:

- 7 – категорично не згодний;
- 6 – майже не згодний;
- 5 – скоріше не згодний;
- 4 – невизначене ставлення;
- 3 – скоріше згодний;
- 2 – майже згодний;
- 1 – цілком згодний.

УВАГА! Високий результат свідчить про високий ступінь інтолерантності (нетерпимості) до невизначеності. Середні значення: 44–48.

3.4. МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ В СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ (THE COPING INVENTORY FOR STRESSFUL SITUATIONS (CISS)) (Н. ЕНДЛЕР, ДЖ. ПАРКЕР)

(Endler, N. S., & Parker, J. D. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844–854. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.844>)

Загальна характеристика методики:

Методика містить 48 питань та дає можливість дослідити такі копінг-стратегії, які є важливими для подолання стресу 1) «Орієнтація на вирішення завдання» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне використовувати особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного розв'язання проблеми); 2) «Соціальне відволікання» (стратегія, використовуючи яку, людина для ефективного розв'язання проблеми звертається за допомогою і підтримкою до оточуючого її середовища: сім'ї, друзів, колег); 3) «Спрямованість на емоції» (стратегія, яка пов'язана з виникненням негативних емоцій, які стосуються ситуації, та зосередженість на таких емоціях); 4) «Уникнення» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне уникнути контакту з навколишнім світом, витісняє необхідність розв'язання проблеми); 5) «Відволікання» (стратегія, яка передбачає відволікання на інші види діяльності, які дають можливість забути про проблему). За результатами обробки даних визначається, які копінг-стратегії є найбільш пріоритетними для освітнього персоналу, а які – найменш.

Інструкція для учасників опитування:

Нижче наведено можливі реакції людини на різні складні чи стресові ситуації. Визначте, як часто Ви поводитися таким чином у важкій стресовій ситуації, і поставте відповідну цифру у бланк для відповідей.

Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Найчастіше
1	2	3	4	5

Текст опитувальника:

1. Намагаюся ретельно розподілити свій час.	1	2	3	4	5
2. Концентрую увагу на проблемі і думаю, як її можна вирішити.	1	2	3	4	5
3. Думаю про щось гарне, приємне, що було в моєму житті.	1	2	3	4	5
4. Намагаюся бути на людях.	1	2	3	4	5
5. Звинувачую себе в нерішучості.	1	2	3	4	5
6. Роблю те, що вважаю найбільш підходящим у даній ситуації.	1	2	3	4	5
7. Заглиблююся у свій біль та страждання.	1	2	3	4	5
8. Звинувачую себе в тому, що опинився в такій ситуації.	1	2	3	4	5
9. Ходжу по магазинах, нічого не купуючи.	1	2	3	4	5
10. Думаю про те, що для мене головне.	1	2	3	4	5
11. Намагаюся більше спати.	1	2	3	4	5
12. Дозволяю собі покуштувати улюблену їжу.	1	2	3	4	5
13. Переживаю, що не можу справитися із ситуацією.	1	2	3	4	5
14. Відчуваю нервові напруження.	1	2	3	4	5
15. Згадую, як я вирішував аналогічні проблеми раніше.	1	2	3	4	5
16. Говорю собі, що це відбувається не зі мною.	1	2	3	4	5
17. Звинувачую себе в занадто емоційному ставленні до ситуації	1	2	3	4	5
18. Іду куди-небудь перекусити чи пообідати.	1	2	3	4	5
19. Відчуваю емоційний шок.	1	2	3	4	5
20. Купую собі якусь річ.	1	2	3	4	5
21. Визначаю план дій і дотримуюся його.	1	2	3	4	5
22. Звинувачую себе в тому, що не знаю, що робити.	1	2	3	4	5
23. Іду на вечірку.	1	2	3	4	5
24. Намагаюся осмислити ситуацію.	1	2	3	4	5
25. Застигаю, «заморожуюсь» і не знаю, що робити.	1	2	3	4	5
26. Терміново вживаю заходів, щоб виправити ситуацію.	1	2	3	4	5
27. Аналізую те, що сталося, чи своє ставлення до нього.	1	2	3	4	5
28. Шкодую, що не можу змінити того, що сталося, чи свого ставлення до нього.	1	2	3	4	5
29. Іду в гості до друга.	1	2	3	4	5
30. Непокоюся, що я тепер робитиму.	1	2	3	4	5
31. Проводжу час із дорогою, приємною для мене людиною.	1	2	3	4	5
32. Іду на прогулянку.	1	2	3	4	5
33. Говорю собі, що цього ніколи не станеться знову.	1	2	3	4	5
34. Концентрую увагу на своїх загальних вадах.	1	2	3	4	5

35. Розмовляю з людиною, чия пораду я особливо ціную.	1	2	3	4	5
36. Аналізую проблему, перш ніж реагувати на неї.	1	2	3	4	5
37. Телефоную друзів.	1	2	3	4	5
38. Відчуваю роздратування.	1	2	3	4	5
39. Вирішую, що тепер слід насамперед робити.	1	2	3	4	5
40. Дивлюся кінофільм.	1	2	3	4	5
41. Контролюю ситуацію.	1	2	3	4	5
42. Докладаю додаткових зусиль, щоб усе вирішити.	1	2	3	4	5
43. Розробляю декілька різних варіантів вирішення проблеми.	1	2	3	4	5
44. Беру відпустку чи вихідні, віддаляюся від ситуації.	1	2	3	4	5
45. Виплескую переживання на інших.	1	2	3	4	5
46. Використовую ситуацію, аби довести, що я все ж таки можу вирішити цю проблему.	1	2	3	4	5
47. Намагаюся зібратися, щоб вийти переможцем із ситуації.	1	2	3	4	5
48. Дивлюся телевізор.	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів:

При обробці результатів сумуються бали, зазначені респондентами з урахуванням наведеного нижче ключа.

Для *копінгу, зорієнтованого на вирішення завдання*, сумуються такі 16 пунктів: 1, 2, 6, 10, 15, 21, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47.

Для *копінгу, спрямованого на емоції*, сумуються інші 16 пунктів: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45.

Для *копінгу, що має за мету уникнення*, сумуються такі 16 пунктів: 3, 4, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48.

Можна підрахувати *шкалу відволікання* з 8 пунктів, що належать до уникнення: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.

Шкала соціального відволікання може бути підрахована з таких 5 пунктів, що стосуються уникнення: 4, 29, 31, 35, 37.

(Зверніть увагу, що пункти уникнення 3, 23 і 32 не використовуються в субшкалах відволікання і соціального відволікання).

РОЗДІЛ 4

ЧИННИКИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ: МЕЗОРІВЕНЬ АНАЛІЗУ

4.1. Методика «Шкала негативного впливу роботи»
(Д. Ватсон) (адаптація С.Д. Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Топо-
лова)

4.2. Методика «Індекс організаційної напруженості (на
прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан та ін.) (модифікація
Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко)

4.3. Методика «Як розвивається ваша організація?»
(В. Зігерт, Л. Ланг) (модифікація Л.М. Карамушки)

4.4. Методика «Оцінка привабливості організаційної куль-
тури»

4.5. Методика для дослідження креативного потенціалу
організації

4.1. ШКАЛА НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ РОБОТИ (Д. ВАТСОН)

(адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова)

(Максименко, С.Д., Кокур, О.М., & Тополов, Є.В. (2011). *Адап-
тація психодіагностичних методик шкала пошукової активності
іншої роботи та шкала негативного впливу роботи*. Практична
психологія та соціальна робота, 10, 34-38.)

Загальна характеристика методики:

Методика складається з 10 питань та вимірює рівень негативно-
го впливу роботи на психологічний стан співробітника.

Інструкція для учасників дослідження:

Прочитайте уважно кожне питання. Потім оберіть одну найбільш
точну на нього відповідь, відмітивши відповідну клітину.

Текст опитувальника:

№ з/п	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі таким чином?	1	2	3	4	5
		ніколи або дуже рідко	рідко	періодично	часто	дуже часто
1.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>наляканим</i> ?					
2.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>розстроєним</i> ?					
3.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>нервовим</i> ?					
4.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>винним</i> ?					
5.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>ворожим</i> ?					
6.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>сторожким</i> ?					
7.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>виснаженим</i> ?					
8.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>засмиканим</i> ?					
9.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>присоромленим</i> ?					
10.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>роздратованим</i> ?					

Обробка та інтерпретація результатів:

Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала. Сума набраних балів за вищенаведеними 10 питаннями складає рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника.

Його мінімальне значення дорівнює 10 балам, а максимальне – 50 балам.

В таблиці вказано нормативні дані (показники чоловіків та жінок за цієї методикою також виявилися дуже близькими). Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за цією методикою склав 0,94.

Нормативні дані показника рівня негативного впливу роботи на психологічний стан

	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	10–13
2	Нижчий за середній	14–17
3	Середній	18–26
4	Вищий за середній	27–38
5	Високий	39–50

4.2. МЕТОДИКА «ІНДЕКС ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ)» (Р. Л. КАН ТА ІН.)

(модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко)

(Карамушка, Л. М., & Терещенко, К. В. (2018). Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(15). С. 48–59. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.6>)

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 для учасників опитування:

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

Текст опитувальника:

	ніколи	рідко	іноді	часто	завжди
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 завеликий 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					

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».

Підраховується сумарний індекс організаційної напруженості за всіма пунктами, після чого цей показник ділиться на кількість пунктів (усереднений показник індексу організаційної напруженості). Також підраховуються сумарні показники за шкалами організаційної напруженості, після чого вони діляться на кількість пунктів у кожній окремій шкалі, що дозволяє отримати усереднені показники за шкалами організаційної напруженості.

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.

Нормативні показники за індексом та шкалами організаційної напруженості наведено в таблиці нижче.

Нормативні показники організаційної напруженості

Шкали та індекс організаційної напруженості	Норми		
	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

Методика дозволяє визначити рівень (низький, середній або високий) організаційної напруженості в цілому та за окремими шкалами.

4.3. МЕТОДИКА «ЯК РОЗВИВАЄТЬСЯ ВАША ОРГАНІЗАЦІЯ?» (В. ЗІГЕРТ, Л. ЛАНГ) (модифікація Л. М. Карамушки)

(Карамушка, Л.М. (2009). Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 24, 196–208).

Загальна характеристика методики:

Методика складається із 21 питання і дає можливість дослідити два основні *показники організаційного розвитку*: 1) «Організаційна зрілість» (зрілість організаційного розвитку); 2) «Проблемність організаційного розвитку».

У результаті об'єднання даних, отриманих за описаними вище показниками організаційного розвитку організацій, за допомогою методики виділяються такі рівні розвитку організації (організаційного розвитку): «*конструктивний*» рівень, «*проблемний*» рівень та «*кризовий*» рівень.

Інструкція для учасників опитування:

Із відповідей на тест буде зрозуміло, якою мірою Ваша організація потребує організаційного розвитку. Висловіть свою думку стосовно питань, які пов'язані з роботою Вашої організації.

Уважно прочитайте кожну гіпотетичну ситуацію, яка запропонована в опитувальнику та поставте знак “+” у відповідному рядку: «ні», «скоріше ні», «скоріше так», «так».

Текст опитувальника:

№	Гіпотетичні ситуації	Ні	Скоріше ні	Скоріше так	Так
1	У разі зривів, невдач, порушень у роботі завжди відбувається активний пошук винних				
2	Багато працівників на «лінійних» або інших посадах прагнуть підстрахуватися за допомогою доповідних записок та інших паперів				
3	Доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями				
4	Відсутня ясність, які цілі ставить перед собою організація (інститут, відділ, підрозділ). Багатьом цілі організації не відомі				
5	Якщо допущено помилку, про це дізнається не виконавець, який її допустив, а керівник або колеги				
6	Панує «егоїзм відділу»				
7	Працівники рідко ототожнюють себе з прийнятими рішеннями. Скоріше вони сприймають ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти них («Що ці там, «нагорі», не бачать, чи що, куди все це веде?»)				
8	Спокійно та планомірно зайнятися власною роботою вдається тільки після закінчення робочого дня. До цього завжди є що-небудь важливіше				
9	Більшість керівників не прагнуть того, щоб управління організацією будувалось на колективній основі. Прямо чи опосередковано вони дають зрозуміти, що віддають перевагу опосередкованій, «зрозумілій», системі: «наказ-підкорення»				
10	Коли йдеться про керівництво організації або штатних керівників, зазвичай використовується визначення: «Ці там, «нагорі»				
11	Конфлікти виникають частіше за все через дрібниці				
12	Засідання тривають надто довго і закінчуються частіше за все безрезультатно. Мова йде не про суть питання, а про боротьбу самолюбства				
13	Наскільки добре працівник справляється зі своїми обов'язками, він дізнається дуже рідко. Він навіть не знає, на основі яких критеріїв оцінюється його праця				
14	Важко та майже безперспективно висувати і «пробувати» нові ідеї та пропозиції щодо вдосконалення технологічних процесів				

15	Ентузіазм в роботі – рідкість				
16	Фактично є дві категорії працівників: «старі» (люди «першого призову, «піонери»)), які вже були в організації, коли вона тільки починала діяти, і «новачки»				
17	Багато працівників «окопуються», використовуючи колективний договір, режим робочого часу та посадові інструкції. Вони пильнують свої права				
18	Коли оцінюється робота, то частіше за все це відбувається на основі емоцій або більш-менш поверхових спостережень				
19	Багатьох працівників турбують питання, навіщо вони так довго вчилися того, чого не можуть застосувати. Вони не можуть показати, на що вони здатні				
20	Розуміння того, що марнування часу та неякісна робота загрожують інтересам організації і, в кінцевому рахунку, самим робочим місцям, не завжди спостерігається у працівників				
21	Працівники взагалі-то не хочуть колективного управління. Вони прагнуть чітко знати, куди спрямований розвиток, отримувати доручення і не перейматися, якщо ці рішення виявилися хибними				

Обробка та інтерпретація результатів:

Проведена модифікація тесту дає можливість дослідити два виділених нами *показники організаційного розвитку*: 1) «Організаційна зрілість» (зрілість організаційного розвитку); 2) «Проблемність організаційного розвитку».

Проаналізуємо зміст та особливості обрахування названих показників.

1. «Організаційна зрілість» (зрілість організаційного розвитку)

На основі питань, які представлені в опитувальнику, та здійсненого нами аналізу, можна стверджувати, що під *організаційною зрілістю* слід розуміти такий стан розвитку організації (організаційного розвитку), якому притаманні такі характеристики: працівники чітко знають цілі своєї організації; працівники беруть участь у визначенні цілей своєї організації; вносять нові ідеї та пропозиції в удосконалення організаційних процесів; можуть проявляти свої здібності; проявляють ентузіазм в роботі та ін.

Усе це базується на тому, що в організації: створено сприятливі умови праці; переважає демократичний стиль управління; налаго-

джене ефективне ділове спілкування; спостерігається чітке виконання функцій; розроблена прозора система оцінювання результатів виконання своїх функцій працівниками та ін.

Для *обрахування цього показника* підраховується кількість «+», які вказує досліджуваний у першій колонці (відповідь «ні») та в другій колонці (відповідь «скоріше ні»). Максимальна кількість «+» і, відповідно, кількість балів, які можуть бути набрані за цим показником, може бути 21 (відповідає кількості питань опитувальника – 21).

Враховуючи базові показники методики та зміст показника «організаційна зрілість», нами виділено такі його рівні:

а) *низький рівень* (від 1 до 7 балів) – свідчить про те, що організації притаманний початковий етап організаційної зрілості;

б) *середній рівень* (від 8 до 14 балів) – говорить про те, що організація має вже певні усталені вияви організаційної зрілості;

в) *високий рівень* (від 15 до 21 бала) – констатує наявність «суперпоказників» організаційної зрілості.

2. «Проблемність організаційного розвитку»

На основі питань, які представлено в опитувальнику, та здійсненого нами аналізу можна говорити про те, що під «*проблемністю в організаційному розвитку*» слід розуміти такий стан розвитку організацій, якому притаманні такі характеристики: немає чіткості у визначенні цілей діяльності організації, багато цілей не відомо працівникам; співробітники не беруть участі у схваленні рішень, насамперед, стосовно визначення цілей; вони рідко ототожнюють себе з прийнятими рішеннями, скоріше сприймають ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти них; працівникам важко та майже безперспективно висувати і «пробивати» нові ідеї та пропозиції з удосконалення організаційних процесів; багато працівників не можуть показати, на що вони здібні; працівники не проявляють ентузіазму в роботі та ін.

Усе це є результатом, зокрема, того, що в організації: не створені сприятливі умови для роботи; переважає авторитарний стиль управління; доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями; спостерігається неефективне виконання функцій; оцінка роботи частіше за все відбувається на основі емоцій або поверхових спостережень та ін.

Для *обрахування цього показника* підраховується кількість «+», які вказує досліджуваний у третій колонці (відповідь «скоріше так») та в четвертій колонці (відповідь «так»). Максимальна кількість «+» і, відповідно, кількість балів, які можуть бути набрані за цим показником, може бути 21 (відповідає кількості питань опитувальника – 21).

Враховуючи базові показники методики та визначений нами показник «проблемність в організаційному розвитку», можна виділити такі його рівні:

а) *низький рівень* (від 1 до 9 балів) – організація достатньо зріла і не потребує організаційних змін;

б) *середній рівень* (від 10 до 14 балів) – організація має проблеми в організаційному розвитку і потребує організаційних змін;

в) *високий рівень* (від 15 до 21 бала) – для організації характерна криза розвитку.

У результаті об'єднання даних, отриманих за описаними вище показниками організаційного розвитку організацій, нами виділено такі *рівні розвитку організації (організаційного розвитку)* (див. табл.).

До двох «крайніх» рівнів віднесено:

а) *«конструктивний» рівень* – це такий рівень організаційного розвитку, коли спостерігається високий рівень показника «організаційна зрілість» (від 15 до 21 бала) та низький рівень показника «проблемність в організаційному розвитку» (від 1 до 9 балів);

б) *«кризовий рівень»* – це такий рівень організаційного розвитку, коли спостерігається низький рівень показника «організаційна зрілість» (від 1 до 7 балів) та високий рівень показника «проблемність в організаційному розвитку» (від 15 до 21 балів).

Проміжне місце між ними займає *«проблемний» рівень* – такий рівень організаційного розвитку, коли спостерігаються середній рівень або низький рівень показника «організаційна зрілість» (від 8 до 14 балів) та середній рівень показника «проблемність в організаційному розвитку» (від 10 до 14 балів).

**Рівні розвитку організації (організаційного розвитку)
(виділені на основі показників «організаційна зрілість»
та «проблемність організаційного розвитку»)**

Рівні організаційного розвитку	Показники організаційного розвитку	
	«організаційна зрілість»	«проблемність організаційного розвитку»
«Конструктивний» рівень	Високий рівень (від 15 до 21 бала)	Низький рівень (від 1 до 9 балів)
«Проблемний» рівень	Середній рівень (від 8 до 14 балів) або низький рівень (від 1 до 7 балів)	Середній рівень (від 10 до 14 балів)
«Кризовий» рівень	Низький рівень (від 1 до 7 балів)	Високий рівень (від 15 до 21 балів)

Отже, зазначена методика дає можливість діагностувати як окремі показники організаційного розвитку, так і організаційний розвиток в цілому.

4.4. МЕТОДИКА «ОЦІНКА ПРИВАБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ»

(Карамушка, Л.М., & Сняданко, І.І. (2010). *Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств)*. Навч. посібник для студентів вищих навч. закладів. Рекоменд. МОН України. Київ-Львів: Край).

Загальна характеристика методики:

Методика спрямована на визначення привабливості організаційної культури за сьома шкалами (48 питань): 1) зміст роботи (потреба у творчій та напруженій роботі; потреба у простій роботі); 2) утилітарні потреби (хороші умови праці; матеріальне та фінансове забезпечення праці); 3) потреба в гарних взаєминах; 4) потреба у визнанні, особистому авторитеті; 5) мотивація (трудова мотивація працівників; участь персоналу в управлінні); 6) патріотизм (потреба в успіхах організації; згуртованість колективу організації); 7) організація праці (визначеність в організації праці; невизначеність у роботі).

Методика складається з двох частин. У першій частині учасників дослідження просять відповісти на питання: «Наскільки справедливі перелічені нижче судження для Вашої роботи в певному підрозділі, на певному робочому місці?». У другій частині використовуються ті самі судження, але опитуваних просять дати відповідь на питання: «Якби у Вас з'явилась нагода змінити цю роботу на іншу, то Ви б вибрали ту, в якій...». Визначається ступінь суб'єктивної привабливості організаційної культури для кожної людини шляхом знаходження відмінностей середніх арифметичних значень за всіма шкалами між першою і другою частинами опитувальника.

Інструкція для учасників опитування:

Вам запропоновано різні судження про різні аспекти Вашої роботи. Серед запропонованих суджень немає поганих або хороших, вони всі важливі, але для кожної людини по-різному. Для дослідження важливою є Ваша власна думка щодо аспектів Вашої роботи.

У *першій частині* завдання просимо Вас дати відповідь на питання: «Наскільки справедливі перелічені нижче судження для Вашої роботи в певному підрозділі, на певному робочому місці?».

Вам слід оцінити за 10-бальною шкалою ступінь справедливості перелічених суджень для Вашої роботи в певній організації на певному робочому місці. При цьому 10 балів – це судження абсолютне, на 100% справедливе, тобто цей фактор постійно присутній. Якщо ж, хоча це буває дуже рідко, цей фактор не спостерігається, то слід ставити 9 балів і т.д. до 1 бала, що означає повну відсутність цього аспекту у Вашій роботі. Для відповіді Вам необхідно вписати у відповідну графу опитувального листа той бал, який відображає Вашу особисту думку щодо конкретного судження.

У *другій частині* завдання використовуються ті самі судження, але тепер Вам слід дати відповідь на питання: «Якби у Вас з'явилась нагода змінити цю роботу на іншу, то Ви б вибрали ту, в якій...». Під час виконання другої частини завдання Вам слід передусім орієнтуватись на свої особисті бажання й інтереси, тобто оцінити за 10-бальною шкалою ступінь важливості, привабливості особисто для Вас перерахованих аспектів роботи.

Для відповіді Вам необхідно вписати в бланк для відповідей, що наведений нижче, той бал, який відображає Вашу особисту думку стосовно судження.

Текст опитувальника:

Судження	Абсолютно правильно	Ніколи так не буває
1. Робота не одноманітна, в ній завжди є щось нове й цікаве	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
2. Хороші, безпечні санітарно-гігієнічні умови праці для людини	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
3. У колективі теплі і дружні стосунки між людьми	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
4. Про мою роботу не соромно розповідати друзям чи знайомим	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
5. Робота дозволяє проявляти мою індивідуальність, мої найкращі якості	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
6. В організації кожен співробітник особисто зацікавлений у зростанні виробництва і в якості власної праці	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
7. Усі співробітники володіють достатньою інформацією про те, що відбувається на підприємстві, про цілі та плани організації	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
8. Робота проста, не потребує спеціальної підготовки	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
9. Усі співробітники скеровані на досягнення мети організації	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
10. Перед кожним підрозділом завжди ставляться конкретні завдання	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
11. Місячна зарплата перевищує прожитковий мінімум	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
12. Я не знаю, чого конкретно чекає від мене і моєї роботи керівництво	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
13. Робота потребує спеціальної підготовки та знання нових технологій у цій галузі	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
14. Робота безпечна та не загрожує здоров'ю і життю	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	
15. Старші та досвідченіші співробітники надають підтримку менш досвідченим та молодим колегам	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	

16. Моя робота є важливою для діяльності організації	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
17. Є можливість попрацювати на різних робочих місцях, оволодіти різними операціями, засвоїти суміжні професії і тим самим підвищити свою кваліфікацію	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
18. Кожен співробітник шукає засоби зменшення непродуктивних витрат у своїй роботі	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
19. Рядовий співробітник постійно бере участь в обговоренні та прийнятті рішення керівництва щодо розвитку організації	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
20. Робота легка, не викликає фізичного та розумового перенапруження	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
21. Якщо виникає якась проблема в житті організації, то керівництво і весь персонал згуртовуються для розв'язання цієї проблеми	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
22. У моєму підрозділі відсутня робота на вихідних та в позаробочий час	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
23. Зарплата виплачується без затримок	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
24. Ніхто зі співробітників не знає критеріїв, за якими оцінюється їх робота	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
25. Робота змушує думати, потребує творчого підходу	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
26. Хороше приміщення для роботи, зручні меблі, сучасне обладнання	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
27. У колективі відсутні приховані взаємовідносини та боротьба співробітників між собою	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
28. Професійна кваліфікація та компетентність співробітника є головним критерієм для його підвищення	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
29. За більш якісну роботу співробітники, як правило, отримують вищу зарплату	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
30. Більшість робітників особисто зацікавлені в збільшенні прибутку організації	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
31. Думка керівництва в очах колективу має силу закону, що не обговорюється	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
32. Умови роботи дозволяють вибрати зручний для себе темп, інтенсивність роботи	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
33. Більшість співробітників вважають, що їх особистий добробут пов'язаний з ростом добробуту підприємства	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

34. Робота в колективі завжди йде за заздалегідь запланованим планом та графіком	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
35. Співробітники забезпечуються спецодягом та харчуванням під час роботи	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
36. Більшість співробітників не впевнені в тому, чи будуть вони завтра тут працювати	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
37. Робота потребує фізичного, емоційного та розумового напруження	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
38. Я маю власне добре облаштоване робоче місце	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
39. Керівництво постійно влаштовує на вихідних та на свята різні розваги, вечірки, виїзди за місто, в яких можуть брати участь усі співробітники зі своїми сім'ями	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
40. Керівництво цінує мене як спеціаліста	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
41. Мій безпосередній керівник завжди цікавиться результатами моєї роботи	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
42. Більшість співробітників готові вкласти в роботу частину своєї зарплати для майбутнього розвитку фірми	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
43. В організації існують норми та правила, які не дають максимальної реалізації у роботі, можливості розвитку фізичного та інтелектуального потенціалу персоналу	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
44. Робота не вимагає великої відповідальності	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
45. Усі співробітники розуміють необхідність формування команди та хороших взаємовідносин у колективі	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
46. Робота співробітників регламентується контрактом та посадовою інструкцією, в яких чітко вказані їх функціональні обов'язки та відповідальність	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
47. Фірма щороку пропонує співробітникам повноцінну та оплачувану відпустку	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
48. Порядність співробітника, якість та термін роботи не захищають його від звільнення	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Яка імовірність того, що в найближчий рік Ви не підете з цієї організації?

0,0 0,1 0,2 0,3 0,4 0,5 0,6 0,7 0,8 0,9 1,0

Обведіть відповідну цифру.

Бланк для відповідей

№ з/п	Бал	№ з/п	Бал	№ з/п	Бал	№ з/п	Бал	Е	М
1		13		25		37			
2		14		26		38			
3		15		27		39			
4		16		28		40			
5		17		29		41			
6		18		30		42			
7		19		31		43			
8		20		32		44			
9		21		33		45			
10		22		34		46			
11		23		35		47			
12		24		36		48			

Для другої частини заповнюється аналогічна форма.

Обробка й інтерпретація результатів:

Усі фактори організаційної культури об'єднані в такі шкали:

1 шкала. Зміст роботи:

1.1. Потреба у творчій та напруженій роботі: питання № 1, 13, 25, 37.

1.2. Потреба у простій роботі: питання № 8, 20, 32, 44.

2 шкала. Утилітарні потреби:

2.1. Хороші умови праці: питання № 2, 14, 26, 38.

2.2. Матеріальне та фінансове забезпечення праці: питання № 11, 23, 35, 47.

3 шкала. Потреба в гарних взаєминах: питання № 3, 15, 27, 39.

4 шкала. Потреба у визнанні, особистому авторитеті: питання № 4, 16, 28, 40.

5 шкала. Мотивація:

5.1. Трудова мотивація працівників: питання № 5, 17, 29, 41.

5.2. Участь персоналу в управлінні: питання № 7, 19, 31, 43.

6 шкала. Патріотизм:

6.1. Потреба в успіхах організації: питання № 6, 17, 29, 41.

6.2. Згуртованість колективу організації: питання № 9, 21, 33, 45.

7 шкала. Організація праці в організації:

7.1. Визначеність в організації праці: питання № 10, 22, 34, 46.

7.2. Невизначеність у роботі: питання № 12, 24, 36, 48.

Для обробки отриманих результатів необхідно:

1. *Визначити середні арифметичні значення за кожною шкалою, окремо для першої і другої частини опитувальника;*

2. *Визначити ступінь суб'єктивної привабливості культури організації для кожної людини шляхом знаходження відмінностей середніх арифметичних значень за всіма шкалами між першою і другою частинами опитувальника. Важливе значення має величина відмінностей і ознак: негативні значення інтерпретуються як незадоволеність, непривабливість тих чи інших аспектів культури організації, позитивні – як привабливість для людини цього аспекту культури праці в організації;*

3. *Підрахувати інтегральний показник привабливості праці в організації за всіма шкалами, значенням якого є середня арифметичне шкальних середніх оцінок усіх опитаних. Міра розсіяння шкальних середніх оцінок в індивідуальних відповідях може слугувати додатковим показником рівня згуртованості, єдності думок у колективі серед персоналу;*

4. *Оцінити привабливість праці менеджерів і рядового персоналу. В організаціях з сильною культурою відмінності в оцінках мінімальні і не значущі.*

4.5. МЕТОДИКА ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

(Карамушка, Л.М. (Ред.). (2015). *Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури*. Монографія. Київ: Педагогічна думка. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>)

Загальна характеристика методики:

Методика дозволяє діагностувати рівень розвитку творчого потенціалу особистості (шкала А), її здатності до креативного розв'язання проблем (шкала В) та те, наскільки креативним є робоче середовище (шкала С) та загальний творчий потенціал керівників і працівників освітніх організацій.

Окрім того, на основі порівняльного аналізу результатів, які отримані на основі трьох основних шкал опитувальника, можна зробити висновки щодо *співвідношення творчого потенціалу керівників (працівників) освітніх організацій та робочого середовища*.

В результаті, на основі отриманих результатів можуть бути визначені шляхи *оптимізації такого співвідношення*, тобто подальшого гармонійного співвідношення творчого потенціалу особистості й організації.

Інструкція для учасників опитування:

Більшість людей значно більш креативні, ніж вони думають. Цей опитувальник дозволить Вам пізнати Ваш потенціал і визначити, що саме, можливо, заважає Вам на шляху до більшого новаторства.

Прочитайте, будь ласка, наступні твердження, навпроти кожного твердження поставте знак «X» в одну з колонок залежно від того, чи буває так завжди, часто, іноді, рідко чи ніколи.

Текст опитувальника:

	Завжди	Часто	Іноді	Рідко	Ніколи	БАЛІ
<i>A. Моя особистість</i>						
1. Мені не вистачає впевненості у собі						
2. Я ціную критичність						
3. Я боюся відрізнятись від інших						
4. Мої батьки схвалювали мою креативність						
5. Я почуваюся некомфортно в ситуації невідзначеності						
6. Мені подобаються нові обличчя, місця						
7. Мені необхідно постійне відчуття порядку в моєму житті						
8. Я вважаю, що марення, мрії можуть збутися						
9. Я почуваюся ніяково, коли люди виявляють свої почуття						
10. Я отримую задоволення, граючи ролі						
11. Я досягаю більшого, коли наслідую правила						
12. Я дозволяю своїм почуттям керувати мною						

	Завжди	Часто	Іноді	Рідко	Ніколи	БАЛ
13. Мені подобається, коли мене вважають незалежним						
14. Мені подобається бути разом з вільно мислячими людьми						
15. Я скоріше креативний, ніж активний						
16. Мені подобається зазирати далеко уперед						
В. Мій підхід до розв'язання проблем						
1. Стикаючись із проблемою, я роблю поспішні висновки						
2. Коли проблема виникає, я стаю об'єктивним і аналітичним						
3. Необхідні всі факти, щоб прийняти рішення						
4. Моє внутрішнє відчуття допомагає мені						
5. Я розраховую на свої минулі знання подібних проблем						
6. Я ненавиджу працювати над деталями						
7. Секрет успіху – в укомплектованому штаті персоналу						
8. Статистичні дані та діаграми дають викривлену картину						
9. До проблем треба підходити одним і тим же чином						
10. Мене сприймають як людину, що розв'язує проблеми оригінально						
11. У мене є труднощі із ідентифікацією проблеми						
12. Я використовую спеціальні техніки для розв'язку проблеми						
13. Я сумую, якщо проблема видається надто складною						
14. Коли інші не беруться за справу, я роблю це, якщо можу						
15. Я люблю читати інструкції перед тим, як почати щось нове						
16. Я вірю, що процес знаходження рішень – творчий						

	Завжди	Часто	Іноді	Рідко	Ніколи	БАЛЛ
<i>С. Моє робоче середовище</i>						
1. Люди в моїй організації думають, що їх спосіб дій – найкращий						
2. Навколо мене креативність сприймають як ключ до виживання						
3. Межі моїх повноважень чітко визначені						
4. Тут сприймаються корисні ідеї ззовні						
5. Час для творчих роздумів в цій організації є обмеженим						
6. Змагання між працівниками сприймається як здорове явище						
7. Я міг би охарактеризувати мою організацію як затишну та орієнтовану на співробітництво						
8. У цій організації ми любимо знаходити проблеми						
9. Тут, якщо ви креативні, це означає – мрійник						
10. У цій організації креативним людям дають свободу						
11. Організаційні процедури вбивають ідеї						
12. Я можу вільно висловлювати свої ідеї, не боячись, що їх вкрадуть						
13. Мене зупиняють, якщо я почну пропонувати нові рішення						
14. Тут хороші ідеї являють цінність самі по собі						
15. Нові ідеї повинні бути детально описані						
16. Інновації схвалюються в цій організації						

Обробка та інтерпретація результатів:

Визначення креативного потенціалу:

Учасникам видається опитувальник з інструкцією. Після його заповнення пропонується самостійна обробка даних тестування за наступним алгоритмом:

1. Напишіть у кожному рядку бал, який Ви отримали після Вашої відповіді, користуючись таким ключем:

Відповіді на всі непарні питання (1, 3, 5 та ін.) оцінюються так:

Завжди – 1

Часто – 2

Іноді – 3

Рідко – 4

Ніколи – 5

Відповіді на парні питання оцінюються так:

Завжди – 5

Часто – 4

Іноді – 3

Рідко – 2

Ніколи – 1

2. Підрахуйте загальний бал для кожного розділу: А, В і С.

3. Визначте Ваш креативний потенціал, просумувавши три оцінки: $A + B + C$.

Одержаний результат інтерпретується відповідно до наступного опису.

А

16–37. Ваш креативний потенціал стримується деякими Вашими почуттями стосовно себе, і Ви будете здивовані, як багато креативності вивільниться одного разу, коли Ви дозволите собі бути креативним.

38–59. Ваш креативний потенціал достатньо розвинений, але не завжди проявляється. Цьому заважають деякі особливості Вашої особистості. Вам необхідно навчитися регулювати емоційні стани, знижуючи напругу. Це допомагає зменшити дію бар'єрів.

60–80. Ви висококреативні. При цьому Ви маєте здібності надихати до креативності інших.

В

16–37. Ваш стиль розв'язання проблем має тенденцію бути «книжним», йому бракує креативності.

38–59. Ваш підхід до розв'язання проблем іноді визначається ригідністю і може приводити до стандартних рішень, які більше, ніж потрібно, спираються на минулі розв'язки подібних проблем. Намагайтеся звільнитися від цього, і Ваша креативність проявить себе.

60–80. У Вас відкритий, креативний підхід до розв'язання проблем. Ви можете підтримувати інших під час розв'язання

проблем. Ви можете скористатися кожним зручним випадком для того, щоб створити дух підприємництва і проблематизувати середовище навколо себе.

С

16–37. Ваше робоче середовище не підтримує креативного мислення. Подивіться на Ваші бали за пунктами А і В. Якщо вони високі, то Ви, безумовно, відчуваєте напругу на роботі. Як Ви збираєтеся боротися з цим?

38–59. Іноді важко бути креативним на Вашій роботі. Якщо у Вас високі оцінки за пунктами А і В, використовуйте Ваші можливості для того, щоб змінити середовище.

60–80. Ви працюєте в ідеальному середовищі для креативної особистості. Однак, якщо у Вас низькі оцінки за пунктами А і В, Вам слід працювати над розвитком Вашої креативного потенціалу. Ніхто не збирається Вам заважати пропонувати нові ідеї.

А + В + С

48–111. Нині Ви розумієте, що всі ми маємо значний потенціал креативності, – йому тільки треба дати шанс проявитися. Тому позбудьтеся перепон для прояву своєї креативності зі свого боку і з боку інших.

112–176. У Вас хороший креативний потенціал, який поки прихований і стримується чи Вами особисто, чи Вашим підходом до розв’язання проблем, чи Вашим робочим середовищем. Ви в змозі змінити кожен з трьох аспектів – так чого ж Ви зволікаєте?

177–240. Ви, вочевидь, висококреативна особистість з великим потенціалом. Продовжуйте розвивати Ваш талант, прагнучи знайти нові шляхи його використання – вдома, у Ваших захопленнях, і, звісно, на роботі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карамушка, Л. М. (Ред.). (2008). *Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій)*. Навч. посіб. Київ : Наук. світ.
2. Карамушка, Л.М. (2009). Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 24, 196–208.
3. Карамушка, Л.М. (2022). Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви і ресурси. *Вчені записки Університету «Крок»*, 3(67). С. 124-133. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-67-124-133>
4. Карамушка, Л.М. (Ред.) (2015). *Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури*. Монографія. Київ: Педагогічна думка. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
5. Карамушка, Л.М., & Карамушка, Т.В. (2022). Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених «внутрішніх» переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 2(26). С. 62-74. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.6>
6. Карамушка, Л.М., & Сняданко, І.І. (2010). *Психологія організаційної культури. (На матеріалі промислових підприємств)*. Навч. посібник для студентів вищих навч. закладів. Рєокмнедовний МОН України. Київ-Львів: Край.
7. Карамушка, Л.М., & Терещенко, К.В. (2018). Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» *Організаційна психологія. Економічна психологія*. №4(15). С. 48-59. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.6>
8. Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4 (27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>

9. Карамушка, Л., & Шевченко, А. (2022). Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я керівників та педагогічних працівників закладів освіти в умовах війни. *Київський журнал психології та психотерапії*. № 1(3). С. 29-42. URL: <https://mpp-journal.com/index.php/journal/issue/view/3/3-2022>
10. Карамушка, Л. Креденцер, О., Терещенко, К., Лагодзінська, В., Івкін, В., & Ковальчук, О. (2022). Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1(25). С. 62-74. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7>
11. Креденцер, О., Карамушка, Л., Вальдшмідт, Ф., & Клімов, С. (2022). Концепція проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(27), 6-25. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.1>
12. Максименко, С.Д., Карамушка, Л.М., & Зайчикова, Т.В. (Ред.). (2006). *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид. Київ: Міленіум.
13. Максименко, С.Д., Кокун, О.М., & Тополов, Є.В. (2011). Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи. *Практична психологія та соціальна робота*, 10, 34–38.
14. Носенко, Е.Л., & Четверик-Бурчак, А.Г. (2014). Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»; опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету. «Серія педагогіка і психологія»*, 20, 89–97.
15. Савченко, О., & Калюк, О. (2022). Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(25), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10>
16. Endler, N. S., & Parker, J. D. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, 58 (5), 844–854. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.844>
17. Frey, B. S. (2012). *Well-being and war*. *International Review of Economics*, 59, 363–375. <https://doi.org/10.1007/s12232-012-0146-0>
 18. Gavrilovic, J., Lecic-Tosevski, D., Dimic, S., Pejovic-Milovancevic, M., Knezevic, G., & Priebe, S. (2003). Coping strategies in civilians during air attacks. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology: The International Journal for Research in Social and Genetic Epidemiology and Mental Health Services*, 38 (3), 128–133. <https://doi.org/10.1007/s00127-003-0612-9>
 19. Hammad, J., & Tribe, R. (2021). Adaptive coping during protracted political conflict, war and military blockade in Gaza. *International review of psychiatry (Abingdon, England)*, 33(1-2), 56–63. <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1741257>
 20. Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., Tereshchenko, K.V., Delton, Y., Arefniya, S.V., & Paskevskaya, I.A. (2022). Study on subjective well-being of different groups of population during the 2022 war in Ukraine. *Wiad. Lek.* 75(8 pt 1), 1854–1860. DOI: 10.36740/WLek202208107
 21. Kassianos, A.P., Symeou, M., & Ioannou, M. (2016). The health locus of control concept: Factorial structure, psychometric properties and form equivalence of the Multidimensional Health Locus of Control scales. *Health Psychology Open*. DOI: <https://doi.org/10.1177/2055102916676211>
 22. Morina, N., & von Collani, G. (2006). Impact of War-Related Traumatic Events on Self-Evaluation and Subjective Well-Being. *Traumatology*, 12(2):130–138. doi:10.1177/1534765606294560
 23. Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. A. (2008). Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238–255. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
 24. Ronen, T., & Seeman, A. (2007). Subjective well-being of adolescents in boarding schools under threat of war. *J. Traum. Stress*, 20, 1053–1062. <https://doi.org/10.1002/jts.20248>
 25. Schyns B., & von Collani G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219–241.

26. Shemyakina, O. N., & Plagnol, A. C. (2013). *Subjective Well-Being and Armed Conflict: Evidence from Bosnia-Herzegovina*. *Soc Indic Res*, 113, 1129-1152. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0131-8>
27. Topp, C. W., Ostergaard, S. D., Sondergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84 (3), 167–176. <https://doi.org/10.1159/000376585>
28. Wallston, K.A., Wallston, B.S., & DeVellis R. (1978). Development of Multidimensional Health Locus of Control (MHLC) Scales. *Health Education Monographs*, 6(1). 160–170. DOI: <https://doi.org/10.1177/109019817800600107>

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Карамушка Людмила Миколаївна – заступниця директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка.

Креденцер Оксана Валеріївна – провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, докторка психологічних наук, доцентка.

Терещенко Кіра Володимирівна – провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, докторка психологічних наук.

Лагодзінська Валентина Іванівна – старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидатка психологічних наук.

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

Клименко Наталія Геннадіївна – наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, докторка філософії (PhD)

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Карамушка Людмила Миколаївна
Креденцер Оксана Валеріївна
Терещенко Кіра Володимирівна
Лагодзінська Валентина Іванівна
Івкін Володимир Миколайович
Клименко Наталія Геннадіївна**

**Методики дослідження психічного здоров'я
та благополуччя персоналу організацій**

Психологічний практикум

Друге видання

За редакцією Л. М. Карамушки

Ум. друк. арк. 2,47

Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
01033. м. Київ, вул. Паньківська, 2
тел./факс: 288-33-20

Свідцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів
і розповсюджувачів видавничої продукції
№ 6418 від 03.10.2018 р.