

Ridkodubska, H., Vyhovskiy, L., Vyhovska, T., Yakubova, L., Humenyuk, O., & Oliinyk, I. (2022). Application of information technologies in the educational process of higher educational institutions under the martial law. JOURNAL FOR EDUCATORS TEACHERS AND TRAINERS, 13(3). DOI: <https://doi.org/10.47750/jett.2022.13.03.026>

Sherman, M., Puhovskiy, E., Kambalova, Y., & Kdyrova, I. (2022). The future of distance education in war or the education of the future (the Ukrainian case study). FUTURITY EDUCATION 2(3), 13–22. DOI: <https://doi.org/10.57125/FED/2022.10.11.30>

ВЛАСЕНКО І.А.

## ІНСТРУМЕНТИ ДІАГНОСТИКИ КОНФЛІКТІВ У ОРГАНІЗАЦІЙНОМУ КОНТЕКСТІ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

У ситуації суперечливості, невизначеності в сучасному світі зростає кількість конфліктів різних видів, від внутрішньоособистісних до міжгрупових. Складність явища конфлікту та різноманітні підходи до його розуміння визначають варіабельність методичних підходів та прийомів вивчення конфліктів. Дослідниками розробляються як експериментальні процедури вивчення конфліктних явищ, так і моделюються конфлікти в лабораторних умовах.

Найбільшого поширення у вивченні конфліктів у психологічній науці набули опитувальні методи, зокрема різноманітні шкали діагностики наявності конфлікту. Метою нашого повідомлення є теоретичний аналіз діагностичних інструментів, які використовують зарубіжні психологи для оцінки різних типів конфліктів у організаційному контексті.

Науковці приділяють значну увагу діагностиці міжособистісних та внутрішньогрупових конфліктів в організації. Зокрема, Jehn створено уточнену модель внутрішньогрупового конфлікту на основі дослідження 105 робочих груп та розроблено шкалу діагностики внутрішньогрупового конфлікту. Цей інструмент дає змогу виміряти вираженість і тип конфлікту у робочих групах, використовуючи вісім питань та 5-бальну Лайкертівську шкалу. Відповіді варіюють від 1=жодного до 5=багато (Jehn, 1995). Авторка виокремлює конфлікти відносин і конфлікти завдань. (Приклади запитань: Як багато непорозумінь є між членами вашої робочої групи? Як багато емоційних конфліктів є між членами вашої робочої групи?) Коефіцієнти альфа для шкал конфлікту відносин і конфлікту завдань становлять 0,92 і 0,87 відповідно.

Результати цього дослідження показують, що користь від конфлікту залежить від типу конфлікту та структури групи з точки зору виду завдання, взаємозалежності завдань і групових норм. Конфлікти стосунків і завдань негативно пов'язані із задоволеністю індивідів, симпатією інших членів групи та наміром залишитися в групі. У групах, які виконували дуже рутинні завдання, розбіжності щодо завдань були шкідливими для функціонування групи. Навпаки, у групах, які виконували нестандартні завдання, розбіжності щодо завдань не мали шкідливого впливу, а в деяких випадках такі розбіжності були дійсно корисними (Jehn, 1995).

Для вивчення внутрішньогрупових конфліктів Shah et al запропоновано якісний аналіз наративів та аналіз індивідуального сприймання конфлікту завдань і конфлікту відносин кожним учасником групи. Респондентів просили пригадати випадок конфлікту у команді в минулому та відповісти на таке запитання: «Згадайте випадок, коли ви зіткнулись із конфліктом під час роботи в команді (наприклад, у вашій студентській організації, спортивній, класній, робочій команді тощо) і опишіть життя цього конфлікту — про що він був? Як конфлікт розпочався, розвивався та закінчився? Скільки членів команди було залучено, коли конфлікт почався і коли він закінчився?»

Було використано принципи контент-аналізу, щоб провести аналіз наративів про конфлікт. Така процедура дозволяє виявити походження конфлікту (індивідний, діадний, конфлікт у підгрупі, груповий конфлікт) та його еволюцію/зміни. Shah et al. використано ще одну процедуру дослідження групових конфліктів - аналіз індивідуального сприймання конфлікту. Учасникам

поставлено по два запитання стосовно конфлікту завдань і конфлікту відносин, які оцінювалися за 7-бальною шкалою (1= абсолютно не згоден, 7 = абсолютно згоден)(Shah et al, 2021).

Наступний діагностичний інструмент створено для виявлення міжособистісних конфліктів на роботі. Шкала міжособистісних конфліктів на роботі (Interpersonal Conflict at Work Scale, ICAWS; Spector & Jex) була розроблена для вимірювання того, як часто люди стикаються з розбіжностями або негативним ставленням на роботі. ICAWS - це сумарна шкала з чотирьох пунктів для оцінки того, наскільки добре респондент ладнає з іншими на роботі. Запитання стосуються вступу у суперечки з іншими та того, наскільки часто інші люди на роботі поведуться загрозово відносно опитуваних. Респондентів просять вказати, як часто кожен показник виявляється на роботі. Надано п'ять варіантів відповіді в діапазоні від 1 (рідко) до 5 (дуже часто). Високі бали вказують на часті конфлікти з іншими. Коефіцієнт альфа становить 0,74 для ICAWS у 13 вибірках (Spector & Jex, 1998). Шкала міжособистісних конфліктів на роботі показала конвергентну валідність у кореляції з іншими показниками стресу на роботі: 0,20 з кількісним описом робочого навантаження (Quantitative Workload Inventory) та 0,44 зі шкалою організаційних обмежень (Organizational Constraints Scale).

Wright et al зазначають, що існує необхідність у розробці валідної, психометрично обґрунтованої шкали, яка могла б лаконічно відобразити сприйняття міжособистісного конфлікту на робочому місці в сучасному організаційному середовищі. Шкала міжособистісних конфліктів на робочому місці (The Workplace Interpersonal Conflict Scale, WICS), яка включає 6 питань, була розроблена для вивчення частоти характеристик міжособистісних конфліктів на робочому місці. Результати дослідження підтвердили, що WICS є валідним інструментом для вимірювання міжособистісного конфлікту на робочому місці, пов'язаного із змінними, котрі стосуються роботи, здоров'я та безпеки. WICS доцільно використовувати для оцінки, виправлення та запобігання несприятливим міжособистісним проявам на робочому місці (Wright et al, 2017).

Окрім міжособистісних і внутрішньогрупових конфліктів, у зарубіжній науці і практиці вивчають також рольові конфлікти. Умови роботи в організації/взаємодія з колегами може призвести до виникнення рольового конфлікту працівників. Стресори на роботі можуть зумовити захворювання або ж стати гіпотетичною причиною зниження благополуччя працівників. Bowling et al (2017) пропонують Role Stressor Scales - засіб діагностики рольових стресорів, що об'єднує Role Ambiguity Scale (шкалу рольової подвійності) та Role Conflict Scale (шкалу рольового конфлікту), обидві по 6 пунктів. Приклади запитань за шкалою рольової подвійності: Я часто не знаю, чого від мене очікують на роботі; Я точно знаю, що від мене вимагають виконати по кожному аспекту моєї роботи. Шкала рольового конфлікту представлена, зокрема, питаннями: У моїй роботі я часто відчуваю, що різні люди «тягнуть мене в різні боки»; Мені доводиться мати справу з конкуруючими вимогами на роботі. Обидві названі шкали розраховуються на основі середнього значення по шести пунктах. Кожен пункт рольового стресора оцінюється за 7-бальною шкалою від 1 (зовсім не згоден) до 7 (повністю згоден).

Названі інструменти можуть бути використані для діагностики конфліктів, з якими стикаються працівники в організаціях, а їх результати - для подальшої розробки корекційних та психопрофілактичних заходів, оптимізації внутрішньогрупової взаємодії, підвищення психологічного благополуччя працівників.

Отже, описано діагностичні інструменти, корисні для виявлення внутрішньогрупових, міжособистісних та рольових конфліктів працівників організацій. Перспективою подальших досліджень є адаптація українських версій цих англомовних діагностичних шкал та їх психометрична перевірка на українській вибірці.

Література

1. Bowling, N. A., Khazon, S., Alarcon, G. M., Blackmore, C. E., Bragg, C. B., Hoepf, M. R., Barelka, A., Kennedy, K., Wang, Q., & Li, H. (2017). Building better measures of role ambiguity and role conflict: The validation of new role stressor scales. *Work & Stress*, 31, 1-23. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1292563>
2. Jehn K.A. (1995) A Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict *Administrative Science Quarterly* Vol. 40, No. 2 pp. 256-282.
3. Pearson, A.W., Ensley, M.D. and Amason, A.C. (2002) An Assessment and Refinement Of Jehn's Intragroup Conflict Scale *International Journal of Conflict Management*, Vol. 13 No. 2, pp. 110-126. <https://doi.org/10.1108/eb022870>
4. Shah, P. P., Peterson, R. S., Jones, S. L., & Ferguson, A. J. (2021). Things Are Not Always What They Seem: The Origins and Evolution of Intragroup Conflict. *Administrative Science Quarterly*, 66(2), 426-474. <https://doi.org/10.1177/0001839220965186>
5. Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Interpersonal Conflict at Work Scale (ICAWS) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t07343-000> \
6. Wright, R. R., Nixon, A. E., Peterson, Z. B., Thompson, S. V., Olson, R., Martin, S., & Marrott, D. (2017). The Workplace Interpersonal Conflict Scale: An alternative in conflict assessment. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 22(3), 163–180. <https://doi.org/10.24839/2325-7342.JN22.3.163>

ГОНЧАРЕНКО Е.І.,

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ДЕПРЕСИВНИХ СТАНІВ У ПІДЛІТКОВОМУ ТА ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

У всьому світі депресія є однією з основних причин захворюваності та інвалідності серед підлітків, а суїцид на її основі – є третьою причиною смерті у віці 15 – 19 років[3]. Психічні розлади серед дітей та підлітків описуються як серйозні зміни в навчанні, поведінці, здатності регулювати свої емоції, що призводить до виникнення страждань й зміні режиму дня. Серед найбільш поширених розладів виділяють дефіцит уваги, гіперактивність, тривожність, розлади поведінки та депресивні настрої[1].

Станом на 2016 рік, Україна посідала 14-е місце в світі за кількістю самогубств, це нараховує 9952 випадки за рік. Експерти зазначають, що у групі ризику – підлітки 12 – 19 років, а також дорослі люди віком до 45 років. Основними причинами самогубств є депресія, фінансові труднощі, сварки з рідними, непорозуміння з одногрупниками. . У 2020 до цього списку причин виникнення депресивних станів додався коронавірус, а з 24 лютого 2022 року повномасштабне вторгнення, що суттєво вплинуло на психічний та психологічний стан всіх українців. За 2020 рік в Україні було зафіксовано 123 випадки суїциду серед молоді, то у 2021 році за перші три місяці було нараховано 101 підліткове самогубство. Експерти, ще не склали повний звіт, щодо ситуації станом на 2023 рік, але останні новинні заголовки жахають, все частіше з'являється інформація про черговий трагічний випадок[4]. Діти, підлітки та юнаки зіштовхуються з труднощами адаптації в умовах війни або на території України, де їм необхідно підтримувати звичний ритм життя під звуки повітряної тривоги, або на території іншої держави, яка має свої соціокультурні особливості, які не всі спроможні вдало сприйняти. Сім'ї залишають свої домівки і разом з ними ціле життя, відправляючись у невідоме лише з однією валізою та пакетом документів, думки про початок життя деінде викликають стан пригніченості, а невизначеність найближчого майбутнього - лякає. Всі ці тривожні переживання та емоції, все більше занурюють індивіда у відчуття безвиході, що формує основу для депресивних станів. Багато молоді зіштовхнулося із втратою близьких людей, рідних та друзів, цілі сім'ї розділені кілометрами та кордонами. Переживання втрати, почуття провини тих хто вижив, хто пережив окупацію – свідчать про необхідність надання психологічної допомоги постраждалим, адже подібні випадки є складними та потребують довгої та обережної терапевтичної програми, із створенням безпечного середовища. Важливим кроком для подолання негативних станів є їх розпізнавання. Застосування коректних діагностичних методик, що