Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka ; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K., 2010. – T. 1. – Ch. 25–26. – S. 329–338.
7. Pachkovs'kyy Yu.F. Sotsiopsykholohiya pidpryyemnyts'koyi diyal'nosti i povedinky / Yu.F. Pachkovs'kyy. – L. : Svit; LONMIO, 2000. – 272 s.
8. Poznyakov V.P. Rehyonal'nye osobennosty psykholohycheskykh otnoshenyy rossyyskykh predprynymateley k svoyiy deyatel'nosty / V.P. Poznyakov // Sotsyal'no-psykholohycheskye yssledovanyya rukovodstva y predprynymateley. – M. : YP RAN, 1999. – 84 s.
9. Praktykum po psykholohyy menedzhementa y professyonal'noy deyatel'nosty / pod red. H.S. Nykyforova, M.A. Dmytryevoy, V.M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – S. 276–282.
10. Praktycheskaya psykhodyahnostyka: Metodyky i testy : ucheb. posobye / [red.-sost. Rayhorodskyy D.Ya.]. – Samara : YD «Bakhrakh», 1998. – 672 s.
11. Khyzrych R. Predprynymatel'stvo, ily kak zavesty sobstvennoe delo y dobyt'sya uspekha / R. Khyzrych, M. Pyters. – M. : Prohress, 1992. – 160 s.

Gnuskina, G.V. Entrepreneur burnout: relationship with socio-psychological attitudes. *The author analyzes the levels of businessmen burnout found in empirical research. More than a third of entrepreneurs have been shown to have high levels of all components of burnout with the reduction of personal achievements being the most pronounced component.*

It has been found that entrepreneur burnout has associations with social attitudes: increased levels of result-orientation, altruism, freedom-orientation and power-orientation associate with low burnout in entrepreneurs, in particular with such components as depersonalization and reduction of personal achievements. Increased levels of egotism, as a social attitude, associate with high levels of all components of burnout, in particular, depersonalization.

The impact of some social attitudes (result-orientation, freedom-orientation and power-orientation) on entrepreneur burnout is partial, that is, they affect only one component of burnout. The impact of other social attitudes (altruism, egotism) on entrepreneur burnout is complex meaning that they affect all of its components.

Such social attitudes as process-orientation, work-orientation, and money-orientation have been shown to be 'insensitive' to burnout. In other words, their presence or absence in businessmen have no affects on burnout severity.

The author substantiates the need for entrepreneurs' special psychological training in burnout prevention and overcoming taking into account the research findings.

Keywords: *entrepreneurs, burnout, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of personal achievements, social attitudes.*

Відомості про автора

Гнускіна Ганна Володимирівна, аспірантка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Gnuskina, Ganna Volodymyrivna, PhD student, laboratory of Organizational Psychology at G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: anna-mart@live.com

Отримано 20 серпня 2015 р.
Рецензовано 27 серпня 2015 р.
Прийнято 28 серпня 2015 р.

УДК 159.9.07: 614.256

Дзюба Т.М.

ОПИТУВАЛЬНИК «РИЗИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я»: ПСИХОМЕТРИЧНИЙ АНАЛІЗ ФАКТОРНОЇ СТРУКТУРИ

Дзюба Т.М. Опитувальник «Ризики професійного здоров'я»: психометричний аналіз факторної структури*. У статті викладено процедуру психометричного аналізу факторної структури опитувальника «Ризики професійного здоров'я» та проаналізовано результати його стандартизації. Розкрито зміст понять «професійне здоров'я» та «ризики професійного здоров'я». Прокоментовано об'єкт ризиків професійного здоров'я вчителя. Визначено операціональні індикатори негативного впливу на професійне здоров'я вчителя. Проаналізовано основні вимоги до змісту пунктів пілотажної версії опитувальника ризиків професійного здоров'я. Описано результати дискримінантного, екстраполаторного та конфірматорного аналізу факторної структури опитувальника. Подано рекомендації щодо можливостей використання опитувальника.*

Ключові слова: *професійне здоров'я, ризики професійного здоров'я, факторна структура, дискримінантний аналіз, конфірматорний та екстраполаторний факторний аналіз, опитувальник, вчитель.*

Дзюба Т.Н. Опросник «Риски профессионального здоровья»: психометрический анализ факторной структуры. *В статье изложена процедура психометрического анализа факторной структуры опросника «Риски профессионального здоровья» и проанализированы результаты его стандартизации. Раскрыто содержание понятий «профессиональное здоровье» и «риски профессионального здоровья». Прокомментирован объект рисков профессионального здоровья учителя. Определены операциональные индикаторы негативного влияния на профессиональное здоровье учителя. Проанализированы основные требования к содержанию пунктов пилотажной версии опросника рисков профессионального здоровья. Описано результаты дискриминантного, екстраполаторного и конфирматорного анализа факторной структуры опросника. Представлены рекомендации о возможном использовании опросника.*

Ключевые слова: *профессиональное здоровье, риски профессионального здоровья, факторная структура, дискриминантный анализ, екстраполаторный и конфирматорный факторный анализ, опросник, учитель.*

Постановка проблеми. Осмисленню категорії ризику в дослідженнях зарубіжних і вітчизняних учених останнім часом приділяється значна увага. З точки зору етимології *поняття «ризик»*(від гр. *ridsikon, ridsa* – круча, скеля та фр. *risque* – небезпека, загроза) означає можливість, велику ймовірність чого-небудь, як правило, негативного, небажаного [3]. Домінуючими ознаками ризикує: *невизначеність і/або вірогідність* (ризик існує тоді, коли можливими стають різні наслідки, тобто різні сценарії розвитку подій з різною вірогідність їх настання); *небезпека і/або шкода* будь-якої події для об'єкта ризику та його оточення; *втрати* (ненавмисне скорочення ресурсу через небезпеку); *увага до проблеми* (ризик має хвилювати людину).

Відтак, цілком доречним стає вживання поняття ризику в контексті аналізу особливостей професійного здоров'я фахівця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. *Професійне здоров'я* визначаємо як динамічний багатовимірний конструкт складної взаємодії фахівця із професійним середовищем, міру узгодженості професійних потреб, можливостей і цінностей спеціаліста, що забезпечує високу ефективність професійної діяльності та внутрішню узгодженість індивідуальних сенсів професійного буття [1]. З точки зору феноменології *ризики професійного здоров'я* розуміємо як потенційну можливість впливу ймовірних факторів або сукупності факторів, які завдають певної шкоди або суттєво порушують ефективне здійснення фахівцем професійної діяльності, ділового спілкування і реалізації професійної кар'єри і стають причиною розвитку викривлених ставлень фахівця до власного професійного здоров'я.

Професійна діяльність завжди містить низку факторів, які можна розглядати як певні ризики професійного здоров'я фахівця. Зокрема, *об'єктом ризиків професійного здоров'я вчителя* може стати сама професійна педагогічна діяльність, яка насичена ситуаціями підвищеного інтелектуального, емоційного реагування й інтенсивних комунікацій. Тому психологічний аспект ризиків професійного здоров'я вчителя розглядається нами як ситуація, в якій присутній фактор (обставина), що здатен завдати школи (фізичної або психологічної), стати причиною руйнації захисних і адаптаційних механізмів психіки, зумовити втрати індивідуальних сенсів професійного буття через зміну професійних цінностей, професійної суб'єктності, професійного самоставлення, внутрішньої картини професійного здоров'я.

Разом із тим, методика вивчення ризиків професійного здоров'я вчителя раніше не виступала предметом спеціального аналізу.

Мета статті – представити результати психометричної розробки методики «Ризики професійного здоров'я» та аналіз її факторної структури.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Надаючи системний опис психометричної технології, яку ми використовували при розробці пілотажної версії опитувальника, зауважимо, що опитувальник ризиків професійного здоров'я вчителя конструювався індуктивним способом. Це означає, що в його основу було покладено не теоретичні уявлення, а емпірично виявлена структура ризиків професійного здоров'я вчителя.

Процедура розробки опитувальника передбачала оцінку комплексу психометричних параметрів: змістової, критеріальної і конструктної валідності; дискримінативності пунктів опитувальника; консистентної, ретестової надійності, а також надійності за методом розщеплення [6; 7]. Математичні розрахунки, наведені нижче, були автоматизовані за допомогою комп'ютерного програмного пакета для статистичного аналізу даних «IBMSPSS Statistics 21».

Першочерговим завданням початкового етапу створення опитувальника «Ризики професійного здоров'я» було забезпечення одного з головних типів валідності – змістової. Цей тип валідності передбачає змістову відповідність пунктів опитувальника тій сфері психологічної й поведінкової

феноменології, для вивчення якої він задуманий і розроблений. Визначення змісту факторів, які завдають руйнівного впливу професійному здоров'ю педагога, тобто стають своєрідними ризиками професійного здоров'я, здійснювалося на основі результатів теоретичного аналізу проблеми, вивчення особливостей професійної діяльності вчителя та опитування досвідчених фахівців цієї галузі. Таким чином, ми одержали значний об'єм інформації, зокрема список із 373 факторів, які негативно впливають на професійне здоров'я вчителя, значна частина яких дублювала, розшифровувала, доповнювала одна одну (або й загалом не стосувалася досліджуваної теми). Виключивши із цього списку зайве й узагальнивши решту, ми одержали 82 фактори, які тією чи іншою мірою можуть впливати на професійне здоров'я фахівця.

Водночас, до змісту пунктів, сформульованих для пілотажної версії опитувальника ризиків професійного здоров'я вчителя, висувалася низка вимог.

По-перше, пункти опитувальника мали репрезентативно охоплювати ті аспекти професійної діяльності вчителя, які усвідомлюються й осмислюються фахівцем як можливі ризики професійного здоров'я в контексті здійснення ним професійної діяльності, ділового спілкування й реалізації професійної кар'єри. Аналіз психологічної літератури з проблеми досліджуваного феномену дозволив виділити його *операціональні індикатори*, тобто доступні емпіричній об'єктивації, реєстрації та квантифікації основні фактори негативного впливу на професійне здоров'я вчителя, за такими параметрами: організація професійного середовища; інформація та комунікації в структурі професійної організації; професійна самоактуалізація.

Ці параметри розглядалися нами як феноменологічні й поведінкові прояви у професійній діяльності вчителя, аналізувалися відповідно до можливого руйнівного впливу й були покладені в основу формулювання пунктів опитувальника. З методичної точки зору, важливим є той факт, що різні об'єкти і явища, з якими психологічно «зростається» особистість, починають символізувати її саму, тому будь-яке пряме судження про них опосередковано стає самооцінкою [2].

По-друге, пункти опитувальника мають охоплювати широкий спектр емоційних модальностей і семантичних відтінків, які відображають почуття й переживання фахівця, пов'язані зі станом його професійного здоров'я, а також характеризують особливості сприйняття ризиків професійного здоров'я в контексті здійснення ним професійної діяльності, ділового спілкування й реалізації професійної кар'єри. Адекватне сприйняття ризиків професійного здоров'я, правильна оцінка факторів негативного впливу на суб'єктивне благополуччя особистості в умовах професійної діяльності, ділового спілкування та професійної кар'єри розглядаються нами як важливий елемент механізму формування внутрішньої картини професійного здоров'я, яка задає модус поведінки працівника у ставленні до власного професійного здоров'я, є невід'ємною складовою образу «Я-професіонал», його змісту і професійного самоставлення. Серед існуючих методичних підходів емпіричного вивчення ризиків професійного здоров'я вчителя немає такого, який дозволяв би повною мірою враховувати вище зазначені передумови й детермінанти. Тому ми намагалися враховувати той факт, щоб пункти первинної версії опитувальника відображали емоційні «інваріанти» переживань, зумовлених погіршенням фізичного й психічного самопочуття в контексті здійснення професійної діяльності, ділового спілкування й реалізації вчителем професійної кар'єри та семантичні «універсалії» суджень самооцінки фахівця про ту чи іншу стратегію ставлення до власного професійного здоров'я.

По-третє, пункти опитувальника мають таке формулювання, щоб простежувалося співвідношення індивідуальних властивостей особистості із професійною діяльністю і кар'єрою. Тут важливо розуміти, що будь-які фактори негативного впливу на суб'єктивне благополуччя особистості в умовах професійної діяльності, ділового спілкування та професійної кар'єри визначають місце професійного здоров'я в індивідуальній ієрархії професійних цінностей фахівця, характеризують особливості його професійної мотивації і професійної самореалізації. Водночас, такі фактори або ризики можуть викликати суттєві зміни у суб'єктивній оцінці внутрішньої картини професійного здоров'я фахівця. Факторами ризику формування небажаних суб'єктивних відчуттів внутрішньої картини професійного здоров'я можуть ставати нестабільність образу «Я-професіонал» і професійної самооцінки, їхня залежність від очікуваної оцінки. Тому частка пунктів опитувальника формулювалася так, щоб охарактеризувати вплив професійної діяльності, ділового спілкування та професійної кар'єри на розвиток індивідуально-особистісних властивостей суб'єкта праці.

Відповідно висунутих вимог, із відібраних попередньо 82 пунктів було сформульовано 68, які в подальшому підлягали експертизі на предмет змістової валідності. В ролі експертів було запрошено два спеціалісти в галузі професійної психології та психології здоров'я, попередньо ознайомлених із теоретичним конструктом, який став основою опитувальника. За допомогою п'ятибальної шкали

експертам було запропоновано оцінити кожен пункт опитувальника за такими критеріями: а) точність і повнота відображення специфічної феноменології ризиків професійного здоров'я; б) лексична простота й семантична однозначність формулювання пункту.

Судження, які утворили пункти опитувальника, за своїм змістом є оціночними, тобто такими, що виражають внутрішню позицію досліджуваного стосовно різних аспектів його професійної діяльності. Окремі пункти формулювалися із залученням спеціальної термінології. Тому, щоб уникнути смислових бар'єрів у сприйнятті й розумінні пунктів опитувальника досліджуваними, у дужках було подано роз'яснення використаного терміну (наприклад, «мобінг (нанесення моральної шкоди на робочому місці)», «професійний перфекціонізм (у негативному розумінні): надто високі вимоги до себе або до інших» тощо). Це зробило опитувальник доступним для осіб з будь-яким рівнем і профілем освіти.

За результатами експертної оцінки елімінувалися неінформативні і малозрозумілі пункти, які в результаті усереднення експертних оцінок набрали хоча б за одним критерієм менше чотирьох балів. Узгодженість думки експертів визначалася шляхом кореляції їх оцінок окремо за кожним критерієм: для першого критерію показник узгодженості склав 0,75, для другого критерію – 0,83. За підсумками експертного оцінювання пілотажна версія опитувальника була скорочена до 54 пунктів.

Пункти мали вигляд стверджувального судження, а досліджуваному відповідно до інструкції потрібно було висловити міру своєї згоди або незгоди з кожним із них. Для цього було використано шкалу Лайкерта *(SWLS*) [9]. Шкала Р. Лайкерта (від англ. – *likert scale)* є порядковою шкалою вимірювання *атитюдів* (настанов), що дозволяє оцінити міру виявлення настанови, порівняти настанови різних людей за інтенсивністю. В основі цієї шкали лежить припущення про те, що кожне судження, включене до неї, – це функція одного й того ж параметра атитюду. Саме це дозволяє використовувати для вимірювання атитюду суму оцінок за окремими пунктами шкали.

Процедура вимірювання здійснювалася за допомогою гранульованого набору висловлювань, де оцінювання твердження опитувальника має таке змістове навантаження: 1 бал – не впливає; 2 бали – майже не впливає; 3 бали – іноді впливає; 4 бали – більше впливає, ніж навпаки; 5 – впливає; 6 – впливає майже завжди; 7 – дуже впливає.

Основними перевагами використання шкали Лайкерта у розробленому нами опитувальнику «Ризики професійного здоров'я» стали: *по-перше*, відносна легкість конструювання: твердження відбиралися лише на основі їхньої внутрішньої узгодженості й не потребували експертної групової оцінки; *по-друге*, відносна простота процедури виконання для респондента.

Пробним варіантом опитувальника була обстежена вибірка досліджуваних загальною чисельністю 1803 респонденти, де 284 чоловіки та 1519 жінки віком від 20 до 57 років (середній вік – 31 рік). Вибіркова сукупність характеризувалася нерівномірним розподілом за чоловічою статтю. Це можна пояснити тим, що переважна більшість працюючих в освітніх організаціях працівників – жінки. В усіх випадках відбір досліджуваних для психометричної розробки опитувальника здійснювався методом випадкового відбору з урахуванням розподілу вибірки на групи за різними ознаками: вік, стать, стаж професійної педагогічної діяльності (від 1 до 5 років; від 6 до 20 років; понад 20 років). Дотримання «чистоти» контингенту досліджуваних за вказаними ознаками дозволило розглядати його як вибірку не лише апробації, а й валідизації й стандартизації опитувальника.

Дані отримані під час пілотажного діагностичного вимірювання використовувалися для встановлення дискримінативності пунктів опитувальника. *Дискримінативність* – це здатність окремих пунктів опитувальника диференціювати досліджуваних за рівнем виявлення ризиків професійного здоров'я, тобто локалізувати індивідуальні результати респондентів у континуумі від «максимального» до «мінімального» рівня вираження ризиків професійного здоров'я. *Коефіцієнт дискримінантної функції* для кожного пункту опитувальника розраховувався шляхом кореляції бала, набраного за цим пунктом, із сумарним балом по опитувальнику в цілому. Коефіцієнт дискримінантної функції (r_{pb}) може набувати значень від -1 до +1. Високий додатній r_{pb} означає, що конкретний пункт тесту надійно розподіляє досліджуваних, що мають високі та низькі бали. Високий від'ємний r_{pb} засвідчує непридатність завдання, недостатній зв'язок часткового результату з кінцевим висновком. Високий додатній коефіцієнт дискримінантної функції за результатами нашого дослідження (див. *табл. 1*) свідчить про те, що пункти опитувальника ефективно дискримінують досліджуваних із високим, середнім і низьким рівнем ризиків професійного здоров'я.

Психометричні розрахунки показали, що середнє значення дискримінативності для всього масиву пунктів первинної версії опитувальника склали 4,63 при стандартному відхиленні 0,95. Показники дискримінативності для окремих пунктів опитувальника розміщувалися в діапазоні від 0,17 до 0,78. Зважаючи на отримані дані, нами було вилучено 15 пунктів з неприйнятною «чутливістю» до

індивідуально-психологічних розбіжностей вираження ризиків професійного здоров'я. Після скорочення висхідного варіанта опитувальника до 39 пунктів його внутрішня консистентність за формулою α-Кронбаха, дорівнювала 0,821.

Таблиця 1

Результати дискримінантного аналізу

	Канонічна змінна
	1
Власні значення	3,690
% поясненої сукупної дисперсії	92,7
Коефіцієнт канонічної кореляції	0,887
Рівень значущості	0,000

У такому варіанті опитувальник було піддано процедурі експлораторного (розвідувального) факторного аналізу. Відомо, що екстраполаторний факторний аналіз здійснюється при дослідженні латентної шкальної структури без припущення про число факторів і їхніх навантажень. Тому основним завданням такого аналізу опитувальника було встановлення кількості вимірів, які утворюють факторну модель відповідей опитувальника і, відповідно, скільки шкал має містити у собі створений опитувальник. Придатність кореляційної матриці до експлораторного факторного аналізу оцінювалася за допомогою міри вибіркової адекватності – індексу Кайзера-Мейера-Олкіна та критерію сферичності Бартлера [8]. Екстраполаторний аналіз здійснювався методом максимальної правдоподібності, кількість факторів визначалася за допомогою двох критеріїв: критерію Кайзера і критерію каменистого осипу [4]. Як свідчить індекс Кайзера-Мейера-Олкіна та критерій сферичності Бартлера факторна матриця була придатна для подальшого екстраполаторного аналізу (KMO = 0,840; χ^2=39699,006, df=406, p<0,001). За критерієм каменистого осипу адекватним вважалося виділення одного фактора в даному опитувальнику, тоді як за критерієм Кайзера – семи (див. *рис. 1*).

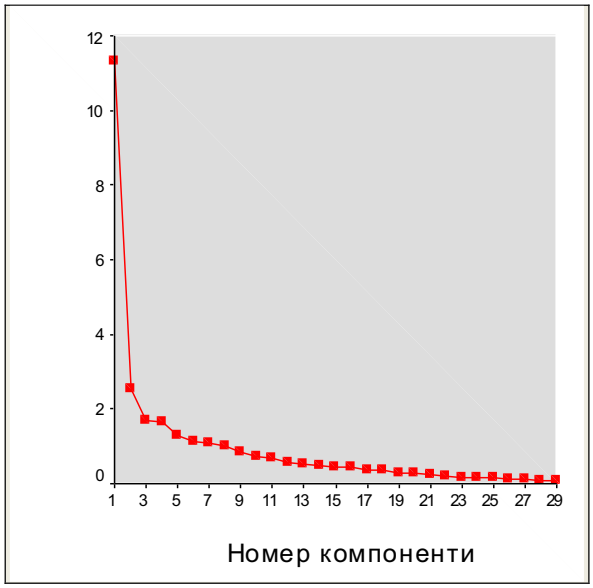

Рис. 1. **Факторне навантаження за критерієм кам'янистого осипу Кеттела**

Факторизація матриці інкореляції пунктів здійснювалася методом головних компонент (Principalcomponents) із подальшою ротацією варімакс (Varimax normalized). Критичне значення факторного навантаження для пунктів опитувальника приймалося за 0,40. За результатами статистичної обробки даних методом Кайзера було виокремлено 7 факторів із власними значеннями >1,0, що пояснювало 59,2% дисперсії. Пошук найбільш економного, лаконічного й, водночас, місткого, інформативного рішення здійснювався за допомогою критерію Кеттелла, який припускав однаковою мірою використання п'яти-, чотирьох- і трьохфакторної моделі. У нашому випадку структура ризиків професійного здоров'я вчителя попередньо не визначалася, тому нами було використано не теоретичний, а емпіричний принцип відбору оптимальної моделі, яка, на нашу думку, легше

інтерпретується й краще узгоджується з теоретичними уявленнями про структуру досліджуваного феномену. Відповідно обраного принципу кращим виявилося те факторне рішення, яке найбільш повно й точно наближається до емпіричних даних й підтверджується ними. З метою ідентифікації такого рішення серед можливих альтернатив було обрано конфірматорний (підтверджуючий) факторний аналіз, який призначається для перевірки гіпотез про число факторів і їхніх навантажень [5].

Процедура конфірматорного факторного аналізу проводилася за методом обернених найменших квадратів (Generalized Least Squares). З усіх можливих структурних моделей (трьох-, чотирьох- та п'ятифакторної) було обрано ту, шкали (фактори) опитувальника якої були взаємокорелюючими. У нашому випадку внутрішню структуру опитувальника адекватно моделює чотирьох факторне рішення, яке порівняно з конкурентними моделями має найкращі показники структурної відповідності.

Результати проведеного факторного аналізу переконливо засвідчують те, що внутрішня структура опитувальника, виявлена за даними усієї вибірки (див. *табл. 2*).

Таблиця 2

Факторна структура опитувальника «Ризики професійного здоров'я»*

Пункти опитувальника	**Фактори й значущі факторні ваги ≥0,40**			
	I	**II**	**III**	**IV**
1	2	3	4	5
1. Монотонія (одноманітність) під час виконання професійних завдань				0,421
2. Емоційне виснаження				0,492
3. Негативні стосунки з колегами, клієнтами, пацієнтами тощо	0,500			
4. Залежність від інших				0,508
5. Негативна оцінка себе як професіонала та особистості				0,510
6. Негативна оцінка Вашої праці				0,549
7. Відчуття постійної нестачі часу і острах «не встигнути», нерівномірне чергування роботи і відпочинку			0,452	
8. Надмірно високі професійні стандарти й очікування			0,741	
9. Постійне порівняння себе з іншими фахівцями за умов орієнтації на полюс найуспішніших			0,766	
10. Вибіркова концентрація на професійних невдачах і помилках			0,520	
11. Інтенсивний повсякденний стрес	0,617			
12. Заздрість серед членів колективу	0,690			
13. Мобінг (нанесення моральної шкоди на робочому місці)	0,805			
14. Стиль керівництва	0,614			
15. Конфлікти у професійному середовищі	0,688			
16. Хронічна втома		0,656		
17. Виконання кількох завдань одразу		0,604		
18. Необхідність залишатися після роботи для виконання поточних професійних завдань		0,624		
19. Негативні умови праці (шум важкий контингент, постійний шум, необхідність багато говорити тощо)		0,595		
20. Дуже велика відповідальність (відсутність права на помилку)			0,745	
21. Надто високі вимоги до себе або до інших			0,863	

22. Прискіпливість до себе або з боку інших			0,798	
23. Авторитарність, відсутність такту й витримки, самовпевненість тощо	0,650			
24. Почуття невпевненості, тривоги, острах опинитися непереконливим			0,754	
25. Критика, особливо несправедлива, висловлена в грубій, принизливій або насмішкуватій формі	0,611			
26. Професійна діяльність вимотує фізично		0,407		
27. Професійна діяльність вимотує морально		0,632		
28. Надмірне навантаження		0,696		
29. Частота змін, реконструкцій, нововведень тощо		0,719		
Власне значення фактора	**5,19**	**4,54**	**3,98**	**3,47**
Частка дисперсії (%)	**17,90**	**15,66**	**13,71**	**11,95**

Примітка. У таблиці наведено лише значущі фактори навантаження пунктів опитувальника (N=1803).

Окрім того, проведений конфірматорний аналіз факторної структури опитувальника дозволив відсіяти пункти, яки значимо не навантажували жодну з чотирьох шкал або набирали значущу факторну вагу (≥ 0,50) за двома й більше шкалами. Відповідно методика була «очищена» від 10 пунктів. Його внутрішня надійність на цій стадії розробки склала 0,942. Разом із тим, підтвердилася дискримінативність пунктів і консистентність кожної з чотирьох шкал опитувальника. До першої шкали, яка мала внутрішню надійність 0,847, увійшли 8 пунктів. Друга шкала, яка мала внутрішню надійність 0,871, поєднала також 8 пунктів. Третя шкала зі внутрішньою надійністю 0,792 була скомпонована також із 8 пунктів. Четверта шкала, що мала внутрішню надійність 0,789, була утворена з 5 пунктів. Загальна кількість пунктів методики зменшилася до 29 пунктів.

Висновки. Остаточна редакція опитувальника ризиків професійного здоров'я вчителя вміщувала 29 пунктів, розділених на чотири шкали. Всі пункти, що увійшли до цієї версії опитувальника, характеризуються великою змістовою валідність, дискримінантністю (від 0,17 до 0,78, середнє – 4,63, стандартне відхилення – 0,952) й внутрішньою узгодженістю (0,942). Шкали опитувальника в сукупності показують 59,2 % дисперсії вихідних змінних. Конфірматорний факторний аналіз доводить адекватність шкальної структури опитувальника в цілому (χ^2/df= 2,43, CFI=0,435,RMSEA=0,197).

З урахуванням семантики пунктів перша шкала була названа «Руйнівні комунікації», друга шкала – «Дестабілізуюча організація професійної діяльності», третя шкала «Деструкції професійного самоствердження» й четверта шкала – «Демотиватори продуктивності праці». Усі шкали опитувальника значимо (p<0,000000 при N=1803) корелюють між собою. Це свідчить про те, що вони вимірюють схожі за своєю природою психічні явища, які констатують єдину, але багатопланову реальність.

Перспективи дослідження. Запропонована методика може застосовуватися для дослідження рівня ризиків професійного здоров'я фахівця, для виявлення факторів, які руйнівно впливають на різні аспекти професійно-педагогічної діяльності вчителя.

Список використаних джерел

1. Дзюба Т.М. Комплекс методик для діагностики професійного здоров'я вчителя / Т.М. Дзюба. – Полтава : ПНПУ імені В.Г. Короленка, 2015. – 59 с.
2. Зайцева Н.А. Риски для здоровья в контексте социологического анализа / Н.А. Зайцева, Н.В. Лебедева-Несевря // Социологические исследования. – 2013. – № 9. – С. 137–143.
3. Ильин Е.П. Психология риска / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2012. – 267 с.
4. Крамер Д. Математическая обработка данных в социальных науках: современные методы / Д. Крамер. – М. : Академия, 2007. – 288 с.
5. Митина О.В. Факторный анализ для психологов / О.В. Митина, И.Б. Михайловская. – М. : УМК «Психология», 2001. – 169 с.
6. Морозов С.М. Засоби контролю діагностичних якостей психологічних тестів : навч. посіб. / С.М. Морозов. – К. : ІСДО, 1994. – 68 с.
7. Brzezinski, J. Metodologia badan psychologicznych / J. Brzezinski. – Warszawa : PWN, 1996. – 680 s.
8. Tabachnickh, B.G. Principal Components and Factor Analysis. In Using multivariate statistics / B.G. Tabachnickh, L.D. Fidell (5 ed.). – Boston, MA : Allyn & Bacon, 2007. – 980 p.
9. The Satisfaction with Life Scale / E. Deiner et al. // Journal of Personality Assessment. – 1985. – 49. – P. 71–75.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Dzyuba T.M. Kompleks metodyk dlya diahnostyky profesiynoho zdorov"ya vchytelya / T.M. Dzyuba. – Poltava : PNPU imeni V.H. Korolenka, 2015. – 59 s.
2. Zajceva N.A. Riski dlja zdorov'ja v kontekste sociologicheskogo analiza / N.A. Zajceva, N.V. Lebedeva-Nesevrja // Sociologicheskie issledovanija. – 2013. – № 9. – S. 137–143.
3. Il'in E.P. Psihologija riska / E.P. Il'in. – SPb. : Piter, 2012. – 267 s.
4. Kramer D. Matematicheskaja obrabotka dannyh v social'nyh naukah: sovremennye metody / D. Kramer. – M. : Akademija, 2007. – 288 s.
5. Mitina O.V. Faktornyj analiz dlja psihologov / O.V. Mitina, I.B. Mihajlovskaja. – M. : UMK «Psihologija», 2001. – 169 s.
6. Morozov S.M. Zasoby kontrolyu diahnostychnykh yakostey psykholohichnykh testiv : navch. posib. / S.M. Morozov. – K. : ISDO, 1994. – 68 s.
7. Brzezinski, J. Metodologia badan psychologicznych / J. Brzezinski. – Warszawa : PWN, 1996. – 680 s.
8. Tabachnickh, B.G. Principal Components and Factor Analysis. In Using multivariate statistics / B.G. Tabachnickh, L.D. Fidell (5 ed.). – Boston, MA : Allyn & Bacon, 2007. – 980 p.
9. The Satisfaction with Life Scale / E. Deiner et al. // Journal of Personality Assessment. – 1985. – 49. – P. 71–75.

Dzuba, T.M. Questionnaire 'Occupational Health Risks: Psychometric Analysis of Factorial Structure'. *The author presents a new instrument of psychological diagnostics of occupational health risks which has no analogues in Ukrainian and foreign psychological science. The theoretical and empirical investigation done by the author allowed to clarify the concepts of 'occupational health' and 'occupational health risks'. The object of teachers' occupational health risks is their professional educational activities characterized by heavily intellectually and emotionally loaded interactions. The article discusses the results of testing of the 'Occupational health risks' questionnaire on a sample of teachers, describes the procedure of psychometric analysis of the questionnaire's factorial structure and analyzes the results of its standardization. The instrument is claimed to make it possible to measure the main negative factors in teachers' occupational health on the following scales: work environment organization, information and communications in teachers' work, and teachers' professional self-actualization. The results of the confirmatory analysis allowed to identify the following risk groups in teachers' occupational health: destructive communications, destabilizing work environment organization, professional self-actualization destructors, and work demotivators. It is concluded that the diagnostic technique under consideration can be used to study the occupational health risks as well to identify the factors that negatively impact various aspects of teachers' work.*

Keywords: *occupational health, occupational health risks, factorial structure questionnaire, teacher.*

Відомості про автора

Дзюба Тетяна Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка, м. Полтава, Україна.

Dzuba, Tetiana Mykhailivna, PhD, assoc. prof., dept. of general, developmental and applied psychology, Poltava National Pedagogical University named after V.G. Korolenko, Poltava, Ukraine.

E-mail: tatjanadzjuba@rambler.ru

Отримано 1 вересня 2015 р.
Рецензовано 8 вересня 2015 р.
Прийнято 10 вересня 2015 р.

УДК 159.9.922

Карамушка Л.М., Ткалич М.Г.

ҐЕНДЕРНА ВЗАЄМОДІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ФЕНОМЕН

Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Ґендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен. *У статті представлено теоретичний аналіз ґендерної взаємодії як психолого-організаційного феномену. Організація розглядається як суб'єкт і об'єкт ґендерної взаємодії, аналізується поняття «організаційна взаємодія», основні соціально-психологічні функції організації, а також сучасний стан досліджень ґендерних проблем організацій. Категорія ґендеру в психолого-організаційному вимірі визначається через ґендерний тип організації, ґендерної ієрархії в організації, ґендерних особливостей організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці організації; сутності ґендерної поведінки персоналу. Виокремлюються типи організацій за ґендерною ознакою: від тих, які нейтралізують фемінність до тих, які підтримують конкурентоспроможну фемінність. Аналізуються типи ґендерної взаємодії: конструктивний та деструктивний. Підкреслюється необхідність створення ґендерної орієнтованих програм психологічного супроводу персоналу організації.*

Ключові слова: *персонал організацій, ґендерна взаємодія персоналу, організаційна культура, кадрова політика, тип ґендерної взаємодії персоналу.*