3. 3. Blejher V.M., Kruk Y.V. Patopsyhologycheskaja dyagnostyka. / V.M.Blejher, Y.V.Kruk – Kyev, 1986. – 280 s.
4. Bondarevs'ka Je. V. Gumanistychna paradygma osobystisno-orijentovanoi' osvity./ Je. V. Bondarevs'ka // Pedagogika. – 1997. – № 4. – S.11–17
5. Vыgotskyj L.S. Psyhologyja razvytyja cheloveka. – M.: Yzd-vo Smыsl; Эksmo, 2005. – 1136 s.
6. Gal'peryn P. Ja. Osnovnыe rezul'tatы yssledovanyj po probleme “formyrovanye umstvennыh dejstvyj y ponjatyj” : Doklad na soyskanye uchen. stepeny d-ra ped. nauk (po psyhologyy) po sovokupnosty rabot. – M.: B. y., 1965. – 51 s.
7. Zarzhyc'ka O.A. Social'ni ujavlennja pro tilo u suchasnoi' molodi: rozrobka, adaptacija i standartyzacija komp’juternogo vizual'nogo testu EmAT v 1.4 (“Embodiment assessment tool v_1.4”)./ O.A.Zarzhyc'ka // Zbirnyk naukovyh prac' K-PNU imeni Ivana Ogijenka, Instytutu psyhologii' imeni G.S.Kostjuka NAPN Ukrai'ny. – K., 2013. – S.156–170.
8. Zemcova M.Y. Nekotorыe osobennosty psyhycheskogo razvytyja detej s narushenyjamy zrenyja / M.Y. Zemcova // Dety s glubokymy narushenyjamy zrenyja. – M., – 1967. – S. 244–299.
9. Kobyl'chenko V.V. Formuvannja osobystosti jak psyhologo-pedagogichna problema/ V.V. Kobyl'chenko // Novi tehnologii' navchannja. – 2001.–Vyp. 31. – S.3–12.
10. Komar T.O. Social'no-psyhologichna dezadaptacija bat'kiv, jaki vyhovujut' dytynu invalida / T.O. Komar // Novi tehnologii' navchannja. Zbirnyk naukovyh prac'. Shljahy rozvytku duhovnosti ta profesionalizmu za umov globalizacii' rynku osvitnih poslug. Spec. Vypusk № 48. Chastyna 1: Instytut Innovacijnyh tehnologij i zmistu osvity. Ministerstvo osvity i nauky Ukrai'ny, Vinnyc'kyj social'no ekonomichnyj instytut Universytetu Ukrai'na. – Kyi'v-Vinnycja, 2007. – S. 231–237.
11. Kreslavskyj E. S. Yzbytochnaja massa tela y obraz fyzycheskogo “Ja” / E. S. Kreslavskyj // Voprosы psyhologyy. – 1987. – № 3.
12. Mazaj L.Ju. Social'no-psyhologichni stereotypy u stavlenni do ljudej z invalidnistju / L.Ju.Mazaj // “Molodyj vchenyj” №3 (43)., 2017 – S.271–274.
13. Maksymenko S.D. Ot psyhologycheskogo obespechenyja k psyhologycheskomu soprovozhdenyju / S.D. Maksymenko, G.V. Lozhkyn, A.B. Kolosov // Praktychna psyhologija ta social'na robota: nauk. – prakt. osvitn'o-metod. zhurn. / gol. red. Gubenko O.V. – 2010. – № 2. – S. 1–10.
14. Milushyna M.O. Osoblyvosti spilkuvannja molodi z obmezhenymy fizychnymy mozhlyvostjamy / M.O. Milushyna // “Dni nauky” v Gumanitarnomu universyteti “ZIDMU”. – 11– 12 zhovtnja. – 2007r. – S. 236–237.
15. Ollport G.V. Lychnost' v psyhologyy / G.V. Ollport. – M.: Juventa, SPb: Lekato, 1998. – 345 s.
16. Rajgorodskyj D. Ja. Praktycheskaja psyhodyagnostyka. Metodyky y testы. Uchebnoe posobye./ D. Ja Rajgorodskyj – Samara: Yzdatel'skyj Dom «BAHRAH-M», 2011. – 672 s.
17. Tomchuk M.I. Social'no-psyhologichni problemy rozvytku osobystosti z osoblyvymy potrebamy / M.I. Tomchuk // Pidgotovka social'nogo pracivnyka: nadbannja, problemy, perspektyvy: zb. nauk. pr. za rezul'tatamy Vseukr. konf. / Universytet «Ukrai'na». – Hmel'nyc'kyj, 2003. – S. 58–60.
18. Taguiri R. Person perception / R. Taguiri, J. Lindzey, E. Aronson // The Handbook of social psychology. V. 3. – N.Y.: 1969.
19. Tajfel H. Social stereotypes and social groups / H. Tajfel, J.C. Turner, H. Giles // Intergroup behavior. – Oxford: Basil Blackwell, 1981. – P. 144– 167.

УДК 159.98:331.005.95/96
https://doi.org/10.26661/2310-4368-2019-2-16-05

ВНУТРІШНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ОПОРУ ЗМІНАМ: ТРИВОЖНІСТЬ, КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ, РИГІДНІСТЬ

З.В. Громова
аспірантка кафедри психології Інституту підготовки кадрів ДСЗУ
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-6203-7058
zlata.v.gromova@gmail.com

Громова З.В. Внутрішні психологічні чинники опору змінам: тривожність, копінг-стратегії, ригідність. Стаття присвячена обґрунтуванню внутрішніх психологічних чинників, що впливають на виникнення та інтенсивність опору змінам. Проаналізовано складові явища опору змінам й виявлено триаспектну структуру, що включає когнітивний, афективний та поведінковий компоненти. Проведено емпіричне дослідження з метою виявлення зв’язків між виділеними компонентами опору змінам та тривожністю, копінг-стратегіями та ригідністю. У статті представлені результати емпіричного дослідження, їх аналіз та інтерпретація, що свідчать про наявність зв'язку між виникненням та інтенсивністю опору змінам та такими чинниками як: тривожність, копінг-стратегії, ригідність. Зазначенно важливість врахування цих чинників при плануванні та розробці заходів з нивелювання негативних наслідків опору змінам.

Ключові слова: опір змінам, ригідність, тривожність, копінг-стратегії.

Gromova Z.V. Anxiety, coping strategies, rigidity – the internal antecedents of change resistance. Change resistance is a multifaceted phenomenon which is a combination of all reactions aimed at interfering with change implementation process. In the present article the change resistance composition is analyzed revealing a 3-tier architecture including cognitive, emotional and behavioral components. From the perspective of the established

components the internal antecedents contributing to appearance and intensity of change resistance are established. The article describes the empirical study conducted in 5 Ukrainian cities aimed at exploring how the outlined change resistance components correlate with anxiety, coping strategies and rigidity. The results of the study are presented in the article in tables illustrating the strength and significance of the correlation in every pair of variables. The study has concluded that there is significant weak correlation between state anxiety and emotional reaction, state anxiety and short-term focus, trait anxiety and emotional reaction, trait anxiety and short-term focus, avoidance coping and routine seeking, avoidance coping and short-term focus, sensitive rigidity and emotional reaction, premorbid rigidity and short-term focus. Further analysis and interpretations of the study results are provided. It is recommended to consider these internal antecedents of change resistance in developing and planning any measures aimed at handling change resistance.

Key words: resistance to change, anxiety, coping strategy, rigidity.

Постановка проблеми. Швидкість технологічних, економічних, політичних, соціальних змін, які спостерігаються у 21 столітті дуже висока, відповідно, компанії/бізнеси, які за своєю природою включають у себе всі або деякі з цих аспектів, не можуть не стикатися з необхідністю впроваджувати зміни різного масштабу і характеру. Практика показує, що швидкість таких змін буває дуже високою – багато компаній щомісяця впроваджують якісь значні зміни, зміни менш значущого характеру можуть відбуватися навіть частіше [7, 8, 10, 14]. Незважаючи на те, що зміни, вочевидь, є невід’ємною частиною сучасного життя та бізнесу зокрема, останні 100-120 років успіх їх впровадження знаходиться на недостатньо високому рівні [18].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У багатьох дослідженнях знаходимо інформацію про те, що від 45 до 75% ініціатив, пов’язаних зі змінами зазнають поразки [9, 10, 18, 26, 32, 36, 38]. Незважаючи на те, що ця інформація зустрічається у надійних джерелах [10, 14, 15, 19, 20, 25, 27] валідність цих даних була поставлена під сумнів [17].

Проте, дискусії у науковій літературі, пов’язані з неуспішністю впроваджуваних змін, навіть якщо фактичний процент є значно нижчим, свідчать про те, що в глобальних масштабах це дуже високий показник, який означає значні фінансові збитки, втрата інших ресурсів, стрес та напруга для людей, що залучені у процес змін, – що в цілому негативно позначається на бізнесі [12, 14, 18, 19, 21, 28]. Проте, людському фактору у наукових дослідженнях приділяється менше уваги. Визначено, що неуспішність змін має багато причин: операційних, технологічних, керівницьких, економічних, політичних. Дослідження свідчать про те, що опір змінам (ОЗ) має великий негативний вплив на успішність ініціатив, пов’язаних зі змінами [13, 38]. Встановлено, що менеджерам, психологам, соціологам та бізнес консультантам поки що не вдалося знайти рішення, яке б задовольнило потреби, пов’язані з успішним впровадженням змін. В цілому дослідження з ОЗ присвячено організаційно-орієнтований (менеджерський) підходу на макрорівні [12, 39].

Останнім часом спостерігається зміщення парадигми, в якій досліджується ОЗ. Дослідження за цією темою все більше приймають психологічний вимір: деякі вчені вивчають безпосередньо явище ОЗ [29, 38], інші – відкритість до змін [26, 42], яка розуміється як протилежність ОЗ [16, 26, 42], також представники обох підходів детально вивчають реакції людей на впровадження змін. У деяких наукових дослідженнях психологічний аспект виражається у встановлення зв’язків між рівнем ОЗ та різними чинниками: характер процесу впроваджуваних змін, залученість робітників у цей процес, характер відносин з керівництвом, атмосфера й щоденна робоча обстановка [42]. Проте, навіть за наявності психологічного аспекта впровадження змін у таких дослідженнях простежується керівницький (менеджерський) підхід.

Також наукові дослідження виявили, що реакція робітників на впроваджувані зміни може бути різною: позитивною, негативною, нейтральною, або ж людина може мати суперечливе ставлення [18, 20]. Більш того, у більшості випадків людина, стикаючись зі змінами, може проходити різні стадії, за яких її ставлення до змін переглядається [8, 31]. Це дуже точно представлено у кривій, що ілюструє 5 стадій Кюблер-Росс: заперечення, гнів, компроміс, депресія, прийняття [22]. Незважаючи на те, що модель Кюблер-Росс була пов’язана з переживання горя, її можливо екстраполювати на реакцію на зміни, адже дослідження свідчать про те. що будь які зміни у наявному стані речей сприймаються людиною як втрата, особливо, якщо заведений порядок й звичність цінуються робітниками та є джерелом відчуття безпеки та стабільності [11].

Історично ОЗ сприймалося виключно як негативне явище, яке спиняє процес впровадження змін та призводить до небажаних фінансових та інших витрат. Однак, відомо. що ОЗ може виникати не тільки з ірраціонального умонастроя (dispositional stance) робітників, але й з конструктивного бажання допомогти організації прийняти найкраще рішення. Наприклад, якщо робітники вважають впроваджувані зміни невигідними для організації, бачать помилковість процесу або невраховані керівництвом фактори. Тому не можна розглядати ОЗ виключно як негативне явище, воно може покращити процес впровадження змін та уникнути можливих помилок [5, 25, 30, 31]. Спостерігаються зміни у парадигмі сприйняття ОЗ – все більше дослідників приймають нейтральну позицію по відношенню до ОЗ або розглядають дане явище як позитивне [40].

Деякі дослідники вважають, що недостатня інформованість співробітників про зміни призводить до більш інтенсивного ОЗ, ніж безпосередньо процес впровадження змін [35, 36, 37]. Як відомо, невизначеність та недостатня інформованість є джерелами стресу, тривоги та професійного вигорання [24, 1]. Залученість співробітників у процес змін не тільки дає їм інформованість, відчуття контролю, експертизи, поваги, знижує інтенсивність ОЗ, але й може надати важливий інформаційний внесок для керівництва, що може допомогти прийняти найкращі рішення пов’язані з впровадження змін [20, 33, 40, 41].

Психологи-дослідники та спеціалісти з організаційної поведінки Ван Дам, Орег та Щинс [40] підсумували, що в різних дослідженнях ОЗ концептуально розглядається в одній з трьох парадигм: як когнітивний стан, емоція або поведінковий намір. В даному випадку бачимо, що дослідники вивчають феномен ОЗ з психологічної точки зору, однак, вони торкаються не всіх компонентів даного явища, не надаючи відповіді на питання, які (внутрішні) фактори провокують такий когнітивний стан, таку емоційну реакцію або такий поведінковий намір. Дослідники визначили ОЗ як багатовимірне ставлення, що складається з когнітивного, афективного та поведінкового компонентів. Ми вважаємо, що існують причини, що лежать в основі виникнення такого ставлення [40].

Метою статті є встановлення внутрішніх психологічних чинників, які впливають на виникнення й інтенсивність опору змінам. Виходячи з мети, **завданням дослідження** став пошук вагомих психологічних чинників (тривожності, ригідності, копінг-стратегій та ін.), що достовірно корелюють з різним за інтенсивністю опором змінам.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Визначаючи ОЗ (за І.Ансофом) як багатогранне явище, яке призводить до непередбачуваних затримок, витрат та нестабільності процесу стратегічних змін, нами досліджено внутрішні фактори, що провокують виникнення ОЗ, включаючи одночасно і когнітивний, і емоційний, і поведінкові компоненти. В дане дослідження включено ряд змінних (факторів), значимість яких визначена у контексті розуміння реакції на організаційні зміни, а саме: тривожність, копінг-стратегії, ригідність [7].

Збігаючись думкою з іншими дослідниками, **тривожність** розглядається нами як властивість особистості сприймати ситуації як небезпечні або загрожуючі, провокуючи певні поведінкові реакції. Зауважимо, що тривога, яка пов’язана з реальною загрозою життю чи здоров’ю, не розглядається у рамках даного дослідження. Стимули зовнішнього світу, що викликають тривогу, пов’язані з загрозою самооцінці або самоповазі індивіда. Індивід, що має високий рівень особистісної тривожності, схильний сприймати широкий спектр стимулів як загрозливі, особливо, якщо вони пов’язані з його статусом або оцінкою його компетенції. Реактивна (ситуативна) тривожність не є постійною характеристикою й виникають під впливом ситуацій, які сприймаються суб’єктом як стресові. Для того, щоб отримати повніше розуміння зв’язку тривожності та рівня ОЗ для нашого дослідження ми обрали методику Спілбергера-Ханіна, єдину, яка дозволяє диференційовано виміряти тривожність і як стан (ситуативна тривожність), і як постійну властивість особистості (особистісна тривожність) [56, 2].

Життєві ситуації, які сприймаються індивідом як психологічно складні активують застосування **копінг-стратегій** – дій, спрямованих на те, щоб впоратися зі стресом. Поняття копінг-стратегій включає когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. У науковій спільноті немає єдиної думки з приводу того, чи є копінг-стратегія невід’ємною властивістю особистості або ситуативним станом. Дискусійною у науковців є питання оцінки копінг-стратегій як вродженої риси або придбаного навику. Поєднуючи різні підходи до розуміння копінг-стратегій, відзначимо, що це довільні та мимовільні зусилля індивіда, які мають за свою ціль вирішити конфлікт між індивідом та зовнішньою середою. У нашому дослідженні ми використали підхід, викладений у методиці “Індикатор копінг-стратегій”

Дж.Амірхана, у якій виділяються 3 групи копінг-стратегій: вирішення проблем, пошук соціальної підтримки та уникнення. Дана методика дозволяє визначити ведучі копінг-стратегії особистості [6, 23].

Поняття **ригідності** визначається як схильність формувати й твердо дотримуватися психічних і поведінкових установок. Ригідність також розуміється як ускладненість або неможливість індивіда сприймати й інтегрувати новий досвід, програми, ідеї, установки навіть якщо внутрішня та/або зовнішня середа об’єктивно вимагають цього. З психологічної точки зору ригідність розділяється на когнітивну, мотиваційну та афективну. Гіпотеза про те, що ригідність є постійною властивістю особистості є основою клініко-психологічної тестової методики “Томський опитувальник ригідності Залевського”, яка використана у нашому дослідженні для кількісної та структурної оцінки ригідності [34, 3, 4].

Для вивчення **опору змінам** використана статистично валідізована методика вимірювання ОЗ – «Шкала опору змінам» Ш.Орега. Згідно загальноприйнятого розуміння феномену ОЗ як багатогранного явища вона включає 4 підшкали:

- прагнення рутини (поведінковий компонент, який виражається у наданні переваги стабільності, а не новизні);
- емоційна реакція (поведінковий компонент, який виражається у інтенсивності стресу та занепокоєння, викликаних змінами);
- короткостроковий фокус (афективний компонент, який виражається в тому, наскільки неприйнятні для особистості тимчасові незручності);
- когнітивна ригідність (когнітивний компонент, який виражається в тому, з якою частотою та легкістю людина готова змінювати свої погляди) [30].

Для визначення психологічних чинників, що впливають на виникнення та інтенсивність ОЗ, було проведено емпіричне дослідження з метою виявлення зв’язків між виділеними компонентами ОЗ та індивідуальними властивостями особистості. В ході дослідження опитано 150 респондентів -– студентів старших курсів та магістрантів, у віці від 19 до 25 рр.. Дослідницько-експериментальна робота виконувалась на базі вищих навчальних закладів: Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка, Криворізький державний педагогічний університет, Донбаський державний педагогічний університет, Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, Інститут людини Київського університету імені Бориса Грінченка.

Методи дослідження: з*агальнотеоретичні*: міждисциплінарний аналіз і синтез літератури з проблеми дослідження; порівняння, систематизація, узагальнення, інтерпретація наявних теоретичних підходів та емпіричних результатів. *Статистичні методи обробки матеріалу*. Для обробки даних застосовувалися табличний процесор MS Excel v.16.0 та IBM SPSS Statistics 20. Для обробки емпіричних даних використовувалися методи описової статистики, для вимірювання ступені кореляційної залежності – кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона).

Першим етапом дослідження стало вивчення кореляціних зв’язків тривожності з різними складовими ОЗ, що представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Кореляційний зв'язок між ОЗ та тривожністю

		SH в цілому	SH1 Прагнення до рутини	SH2 Емоційна реакція	SH3 Короткостроковий фокус	SH4 Когнітивна ригідність
СХ1 Ситуативна тривожність	Pearson Correlation	0.250**	0.085	0.262**	0.270**	0.083
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.326	0.002	0.001	0.334
	N	137	137	137	137	137
СХ2 Особистісна тривожність	Pearson Correlation	0.214*	0.108	0.282**	0.288**	-0.079
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.207	0.001	0.001	0.362
	N	137	137	137	137	137

З даних представлених у табл. 1 бачимо, що отримано: значущу позитивну кореляцію між ситуативною тривожністю та емоційною реакцією; коефіцієнт кореляції Пірсона r = 0.262, p = 0.002; значущу позитивну кореляцію між ситуативною тривожністю та короткочасовим фокусом; коефіцієнт

кореляції Пірсона r = 0.270, p = 0.001; значущу позитивну кореляцію між особистісною тривожністю та емоційною реакцією; коефіцієнт кореляції Пірсона r = 0.282, p = 0.001; значущу позитивну кореляцію між особистісною тривожністю та короткочасовим фокусом; коефіцієнт кореляції Пірсона r = 0.288, p = 0.001.

Аналізуючи вищевикладене, можна зазначити, що високий рівень особистісної тривожності підсилює інтенсивність й частоту ситуативної тривожності. Кожен з видів тривожності окремо корелює з емоційною реакцією та з короткостроковим фокусом. Слід зазначити, що обидва ці компоненти ОЗ є афективними, відповідно, можна очікувати, взаємне підсилення цих трьох факторів у контексті ситуації змін. Високий рівень особистісної тривожності означає, що людина постійно відчуває стрес, хвилювання та дискомфорт, сприймаючи велику кількість ситуацій (порівняно з людиною з низьким рівнем ОТ) як загрозу, провокуючи постійну появу ситуативної тривожності, супроводжуючись емоційними проявами й поведінкою, за якої людина буде дотримуватись вже існуючого плану дій, ігноруючи можливості, що з’являються перед нею. Цікавим у дослідженні є відсутність зв’язку між прагненням рутини та ситуативною тривожністю, прагненням рутини та особистісною тривожністю, когнітивною ригідністю та ситуативною тривожністю, когнітивною ригідністю та особистісною тривожністю. Дане явище повинно бути вивчено у окремому дослідженні з метою виявлення зв’язку між ситуативною тривожністю, особистісною тривожністю та неафективними компонентами ОЗ (когнітивною ригідністю та прагненням рутини).

Другим етапом дослідження стало вивчення кореляціних зв’язків копінг-стратегій та різних складових ОЗ, що представлено у табл. 2.

Таблиця 2

Кореляційний зв'язок між ОЗ та копінг-стратегіями

		SH1 Прагнення до рутини	SH2 Емоційна реакція	SH3 Коротко строковий фокус	SH4 Когнітивна ригідність
AM1 Розв’язання проблем	Pearson Correlation	-0.116	-0.074	-0.149	0.044
	Sig. (2-tailed)	0.175	0.386	0.081	0.607
	N	138	138	138	138
AM2 Пошук соціальної підтримки	Pearson Correlation	-0.095	0.031	-0.037	-0.022
	Sig. (2-tailed)	0.267	0.717	0.663	0.799
	N	138	138	138	138
AM3 Уникання проблем	Pearson Correlation	0.230**	-0.028	0.204*	-0.025
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.746	0.016	0.767
	N	138	138	138	138

З даних представлених у табл. 2 бачимо, що з підвищенням рівня інтенсивності за шкалою “прагнення до рутини” (ОЗ) зростає частота прояву копінг-стратегії “уникнення”, тобто існує значуща позитивна кореляція між уникненням проблем та прагненням до рутини; коефіцієнт кореляції Пірсона r = 0.230, p = 0.007. Отриманні дані свідчать про те, що існує схожий зв’язок між короткостроковим фокусом та уникненням, тобто з підвищенням інтенсивності за шкалою “короткостроковий фокус” (ОЗ) підвищується використання копінг-стратегії уникнення проблем. Дослідження встановило значущу позитивну кореляцію між уникненням проблем та короткостроковим фокусом; коефіцієнт кореляції Пірсона r = 0.204, p = 0.016.

Аналізуючи вищевикладене, можна зазначити, що отримані результати узгоджуються з загально відомою думкою, що копінг-стратегія уникнення проблем є однією з ведучих стратегій, що сприяють дезадаптивній поведінці особистості. Така дезадаптивна стратегія може мати пасивний або активний характер. До пасивних проявів у контексті ОЗ відносять хворобу, адикції, прокрастинацію виконання завдань, пов’язаних з впровадженням змін та ін. До активних: абсентеїзм, трансфер до іншого підрозділу компанії, звільнення. Тобто будь яка поведінка, що спрямована на уникання контакта з небажаною ситуацією. У контексті ОЗ такі особистості надаватимуть особливу перевагу стабільності, регулярності та ритуалам (прагнення рутини) та відчуватимуть дискомфорт та роздратування через незручності, пов’язані зі змінами (короткостроковий фокус).

За результатами дослідження не встановлено наявність кореляційних зв’язків між ОЗ та копінг-стратегіями груп “вирішення проблем” та “пошук соціальної підтримки”. Це може бути зумовлено тим, що ці дві групи копінг-стратегій є ведучими у формуванні адаптивної поведінки. У свою чергу перспектива подальших досліджень полягає в тому числі у додатковому вивченні зв’язку ОЗ з дезадаптивними компонентами копінг-стратегій груп “розв’язання проблем” та “пошук соціальної підтримки”.

Останнім етапом дослідження стало вивчення кореляціних зв’язків ригідності та різних складових ОЗ, що представлено у табл. 3.

Таблиця 3

Кореляційний зв'язок між ОЗ та ригідністю

		SH1 Прагнення рутини	SH2 Емоційна реакція	SH3 Коротстроковий фокус	SH4 Когнітивна ригідність
TO1 Симптомо-комплекс ригідности	Pearson Correlation	-0.049	-0.018	0.129	0.068
	Sig. (2-tailed)	0.622	0.855	0.190	0.488
	N	105	105	105	105
TO2 Актуальна ригідність	Pearson Correlation	0.026	-0.051	0.129	0.029
	Sig. (2-tailed)	0.792	0.605	0.188	0.770
	N	105	105	105	105
TO3 Установочна ригідність	Pearson Correlation	-0.158	-0.061	-0.014	0.021
	Sig. (2-tailed)	0.107	0.537	0.888	0.834
	N	105	105	105	105
TO4 Сенситивна ригідність	Pearson Correlation	0.072	0.331**	0.194*	0.056
	Sig. (2-tailed)	0.464	0.001	0.047	0.571
	N	105	105	105	105
TO5 Ригідність як стан	Pearson Correlation	0.064	0.078	0.023	0.100
	Sig. (2-tailed)	0.518	0.430	0.818	0.311
	N	105	105	105	105
TO6 Преморбідна ригідність	Pearson Correlation	0.197*	0.269**	0.128	0.105
	Sig. (2-tailed)	0.043	0.006	0.194	0.287
	N	105	105	105	105
TO7 Шкала брехні	Pearson Correlation	0.089	-0.154	-0.008	-0.136
	Sig. (2-tailed)	0.365	0.117	0.936	0.167
	N	105	105	105	105
TO8 Шкала реальності	Pearson Correlation	-0.075	-0.105	-0.140	-0.067
	Sig. (2-tailed)	0.445	0.287	0.154	0.497
	N	105	105	105	105

З даних представлених у табл. 3 бачимо, що отримано: значущу позитивну кореляцію між сенситивною ригідністю та емоційною реакцією; коефіцієнт кореляції Пірсона r = 0.331, p = 0.001; значущу позитивну кореляцію між преморбідною ригідністю та короткочасовим фокусом; коефіцієнт кореляції Пірсона r = 0.269, p = 0.006. Вищевикладені результати свідчать про те, що люди, які потрапляють до *першої* групи (демонструють взаємозв’язок між емоційною реакцією та сенситивною ригідністю) проявляють ОЗ афективною частиною власної особистості. Тобто сенситивна ригідність проявляється на особистісному рівні у вигляді емоційних реакцій на нове та ситуації, що вимагають змін. Оскільки і емоційна реакція, і сенситивна ригідність є афективними компонентами, психоосвітня робота, повинна бути спрямована саме на цей аспект для саморегуляції та адаптації (самостійної та за допомоги керівника/ hr-менеджера/ команди) у ситуації впровадження організаційних змін.

У представників *другої* групи спостерігається взаємозв’язок між преморбідною ригідністю та короткостроковим фокусом. Під преморбідною ригідністю варто розуміти високий рівень ригідності, що демонструється людиною вже у шкільному віці. Дана категорія осіб не схильні легко пристосовуватись до нових вимог середи, а разом із короткостроковим фокусом будуть особливо (твердо) дотримуватись наміченого курсу, існуючих установок та переконань, навіть якщо ситуація вимагає їх зміни та коригування.

Цікавим є те що, наше дослідження не виявило зв’язку між когнітивною ригідністю (компонентом ОЗ) та іншими видами ригідності. Не встановлено зв’язку між симптомокомплексом ригідності (загальна ригідність, схильність до ригідних тенденцій) та когнітивною ригідністю. На нашу думкую, імовірно, ці види ригідності мають різну природу походження та/або незважаючи на схожі назви по суті є різними феноменами. Також можливо, що ці види ригідності пов’язані нелінійно. Відповідно, одна з цих причин або їх група можуть бути поясненням відсутності кореляційних зв’язків, що потребує подальшого вивчення.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Виявлено, що сумарна сила слабких але значущих параметрів має відчутний ефект на виникнення та інтенсивність ОЗ та повинна обов’язково враховуватися при плануванні антиопірних заходів. Встановлено, що необхідно враховувати такі внутрішні психологічні фактори особистості як тривожність, копінг-стратегії, ригідність при впровадженні змін. Треба зазначити, що на успішність нивелювання ОЗ через роботу з виявленими внутрішніми психологічними чинниками впливатиме інтегрованість управлінських и прийомаів, що добре вивчені та довели свою ефективність. У свою чергу невикористання загально відомих управлінських заходів, щодо подолання ОЗ створює ризик виникнення ОЗ навіть у індивідів з зазвичай низьким рівнем ОЗ. Особам з високим потенціалом до ОЗ необхідно забезпечувати адаптацію та асиміляцію в умовах мінливого робочого середовища. Одним з таких інструментів є тренінг, що включає роботу з когнітивним, афективним та поведінковими компонентами та враховує взаємозв’язок між рівнем ОЗ та особистісною і ситуативною тривожністю, копінг-стратегіями груп “уникнення проблем”, сенситивною та преморбідною ригідністю.

Література

1. Дерманова И. Б. Диагностика эмоционально нравственного развития. СПб.: Речь, 2002. 124-126.
2. Мэй, Р. Смысл тревоги. М.Перев. с англ. М. И. Завалова и А. И. Сибуриной. М.: Независимая фирма Класс, 2001. —384 с.
3. Практикум по психологии состояний: Учебное пособие / Под ред. проф. О.А. Прохорова. – СПб: Речь, 2004. С.121-122.
4. Шапиро Д. Автономия и ригидная личность / Пер. с англ.: В. Мершавки, А. Телицыной. — М.: Независимая фирма «Класс», 2009. — 160 с.
5. Agocs, C. (1997). Institutionalized resistance to organizational change: Denial, inaction and repression. Journal of Business Ethics, 16(9), 917-931.
6. Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The Coping Strategy Indicator. Journal of personality and social psychology, 59(5), 1066-1074.
7. Ansoff, I. H., & McDonnell, E. J. (1988). The new corporate strategy. New York: Wiley.
8. Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. Journal of management, 25(3), 293-315.
9. Balogun, J., Hope-Hailey, V., Johnson, G. (Ed.), & Scholes, K. (Ed.) (2003). Exploring Strategic Change (2nd ed.). London, U. K.: Prentice-Hall.
10. Beer, M., & Nohria, N. (Eds.). (2000). Breaking the code of change(Vol. 78, No. 3, pp. 133-141). Boston, MA: Harvard Business School Press.

11. Burke, W. W., Lake, D. G., & Paine, J. W. (Eds.). (2008). Organization change: A comprehensive reader (Vol. 155). John Wiley & Sons.
12. Coch, L., & French, J. R. P. (1948). Overcoming Resistance to Change. Human Relations, 1(4), 512–532
13. Dent, E. B., & Goldberg, S. G. (1999). Challenging “Resistance to Change.” The Journal of Applied Behavioral Science, 35(1), 25–41.
14. Hammer, M. (1990). Reengineering work: don't automate, obliterate. Harvard business review, 68(4), 104-112.
15. Hammer, M., & Champy, J. (2009). Reengineering the Corporation: Manifesto for Business Revolution, A. Zondervan, 221.
16. Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. Journal of applied psychology, 87(3), 474.
17. Hughes, M. (2011). Do 70 per cent of all organizational change initiatives really fail?. Journal of Change Management, 11(4), 451-464.
18. Keller, S., & Aiken, C. (2009). The inconvenient truth about change management.
19. Kiechel, W. (1982). Corporate strategists under fire. Fortune, 106(13), 34-39.
20. Kotter, J. P. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail.
21. Kotter, J. P. (2008). A sense of urgency. Harvard Business Press.
22. Kübler-Ross, E. (1973). On death and dying. Routledge.
23. Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process.
24. Maddi, S. R. (1980). Developmental value of fear of death. The Journal of Mind and Behavior, 85-92.
25. Maurer, R. (1996). Beyond the wall of resistance: Unconventional strategies that build support for change. Austin: Bard.
26. Miller, V. D., Johnson, J. R., & Grau, J. (1994). Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change.
27. Nutt, P. C. (1999). Surprising but true: Half the decisions in organizations fail. Academy of Management Perspectives, 13(4), 75-90.
28. Only One-Quarter of Employers Are Sustaining Gains From Change Management Initiatives, Towers Watson Survey Finds [Electronic resource] // Wills Towers Watson. – Access mode: https://www.towerswatson.com/en/Press/2013/08/Only-One-Quarter-of-Employers-Are-Sustaining-Gains-From-Change-Management.
29. Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. Journal of applied psychology, 88(4), 680.
30. Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. European journal of work and organiza
31. Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. Academy of management review, 25(4), 783-794.
32. Purcell, J., & Gray, A. (1986). Corporate personnel departments and the management of industrial relations: two case studies in ambiguity. Journal of Management Studies, 23(2), 205-223.
33. Raps, A. (2004) ‘Implementing strategy’, Strategic Finance., Vol. 85, No. 12, pp.48–53.
34. Schultz, P. W., & Searleman, A. (2002). Rigidity of thought and behavior: 100 years of research. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 128(2), 165-207.
35. Schweiger, D. M., & Denisi, A. S. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. Academy of management journal, 34(1), 110-135.
36. Schweiger, D. M., & Walsh, J. P. (1990). Mergers and acquisitions: An interdisciplinary view. Research in personnel and human resources management, 8(1), 41-107.
37. Sirkin, H. L., Keenan, P., & Jackson, A. (2005). The hard side of change management. HBR’s 10 Must Reads on Change, 99.
38. Stanley, D.J., Meyer, J.P. & Topolnytsky, L. J Bus Psychol (2005) 19: 429
39. Tichy, N., & Devanna, M. (1986). Transformational leadership. New York: Wiley.
40. Van Dam, K., Oreg, S., & Schyns, B. (2008). Daily work contexts and resistance to organisational change: The role of leader–member exchange, development climate, and change process characteristics. Applied psychology, 57(2), 313-334.
41. Waddell, D., & Sohal, A. S. (1998). Resistance: a constructive tool for change management. Management decision, 36(8), 543-548.
42. Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. Journal of applied psychology, 85(1), 132.

Reference transliterated

1. Dermanova I. B. Diagnostika jemocional'no nravstvennogo razvitija. SPb.: Rech', 2002. 124-126.
2. Mjej, R. Smysl trevogi. M.Perev. s angl. M. I. Zavalova i A. I. Siburinoj. M.: Nezavisimaja firma Klass, 2001. —384 s.
3. Praktikum po psihologii sostojanij: Uchebnoe posobie / Pod red. prof. O.A. Prohorova. – SPb: Rech', 2004. S.121-122.
4. Shapiro D. Avtonomija i rigidnaja lichnost' / Per. s angl.: V. Mershavki, A. Telicynoj. — M.: Nezavisimaja firma «Klass», 2009. — 160 s
5. Agocs, C. (1997). Institutionalized resistance to organizational change: Denial, inaction and repression. Journal of Business Ethics, 16(9), 917-931.
6. Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The Coping Strategy Indicator. Journal of personality and social psychology, 59(5), 1066-1074.
7. Ansoff, I. H., & McDonnell, E. J. (1988). The new corporate strategy. New York: Wiley.
8. Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. Journal of management, 25(3), 293-315.
9. Balogun, J., Hope-Hailey, V., Johnson, G. (Ed.), & Scholes, K. (Ed.) (2003). Exploring Strategic Change (2nd ed.). London, U. K.: Prentice-Hall.

10. Beer, M., & Nohria, N. (Eds.). (2000). Breaking the code of change(Vol. 78, No. 3, pp. 133-141). Boston, MA: Harvard Business School Press.
11. Burke, W. W., Lake, D. G., & Paine, J. W. (Eds.). (2008). Organization change: A comprehensive reader (Vol. 155). John Wiley & Sons.
12. Coch, L., & French, J. R. P. (1948). Overcoming Resistance to Change. Human Relations, 1(4), 512–532
13. Dent, E. B., & Goldberg, S. G. (1999). Challenging “Resistance to Change.” The Journal of Applied Behavioral Science, 35(1), 25–41.
14. Hammer, M. (1990). Reengineering work: don't automate, obliterate. Harvard business review, 68(4), 104-112.
15. Hammer, M., & Champy, J. (2009). Reengineering the Corporation: Manifesto for Business Revolution, A. Zondervan, 221.
16. Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. Journal of applied psychology, 87(3), 474.
17. Hughes, M. (2011). Do 70 per cent of all organizational change initiatives really fail?. Journal of Change Management, 11(4), 451-464.
18. Keller, S., & Aiken, C. (2009). The inconvenient truth about change management.
19. Kiechel, W. (1982). Corporate strategists under fire. Fortune, 106(13), 34-39.
20. Kotter, J. P. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail.
21. Kotter, J. P. (2008). A sense of urgency. Harvard Business Press.
22. Kübler-Ross, E. (1973). On death and dying. Routledge.
23. Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process.
24. Maddi, S. R. (1980). Developmental value of fear of death. The Journal of Mind and Behavior, 85-92.
25. Maurer, R. (1996). Beyond the wall of resistance: Unconventional strategies that build support for change. Austin: Bard.
26. Miller, V. D., Johnson, J. R., & Grau, J. (1994). Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change.
27. Nutt, P. C. (1999). Surprising but true: Half the decisions in organizations fail. Academy of Management Perspectives, 13(4), 75-90.
28. Only One-Quarter of Employers Are Sustaining Gains From Change Management Initiatives, Towers Watson Survey Finds [Electronic resource] // Wills Towers Watson. – Access mode: https://www.towerswatson.com/en/Press/2013/08/Only-One-Quarter-of-Employers-Are-Sustaining-Gains-From-Change-Management.
29. Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. Journal of applied psychology, 88(4), 680.
30. Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. European journal of work and organiza
31. Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. Academy of management review, 25(4), 783-794.
32. Purcell, J., & Gray, A. (1986). Corporate personnel departments and the management of industrial relations: two case studies in ambiguity. Journal of Management Studies, 23(2), 205-223.
33. Raps, A. (2004) ‘Implementing strategy’, Strategic Finance., Vol. 85, No. 12, pp.48–53.
34. Schultz, P. W., & Searleman, A. (2002). Rigidity of thought and behavior: 100 years of research. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 128(2), 165-207.
35. Schweiger, D. M., & Denisi, A. S. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. Academy of management journal, 34(1), 110-135.
36. Schweiger, D. M., & Walsh, J. P. (1990). Mergers and acquisitions: An interdisciplinary view. Research in personnel and human resources management, 8(1), 41-107.
37. Sirkin, H. L., Keenan, P., & Jackson, A. (2005). The hard side of change management. HBR’s 10 Must Reads on Change, 99.
38. Stanley, D.J., Meyer, J.P. & Topolnytsky, L. J Bus Psychol (2005) 19: 429
39. Tichy, N., & Devanna, M. (1986). Transformational leadership. New York: Wiley.
40. Van Dam, K., Oreg, S., & Schyns, B. (2008). Daily work contexts and resistance to organisational change: The role of leader–member exchange, development climate, and change process characteristics. Applied psychology, 57(2), 313-334.
41. Waddell, D., & Sohal, A. S. (1998). Resistance: a constructive tool for change management. Management decision, 36(8), 543-548.
42. Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. Journal of applied psychology, 85(1), 132.