

налагодження тісних та доброзичливих відносин, попередження конфліктів тощо; *четвертий тип* корпоративної культури спрямований головним чином на встановлення жорстких владних стосунків, завдяки чому менеджмент організації чітко контролює не тільки поведінку персоналу, а й впливи зовнішнього середовища;

3) класифікацію механізмів формування корпоративної культури, виходячи із визначених критеріїв, можна подати у такий спосіб: а) за природою самого механізму їх можливо поділити на стихійні (природні) та проєктивні (штучні) механізми; б) за приналежністю до зовнішнього або внутрішнього середовища соціальної організації вони

бувають ендогенні (внутрішні) та екзогенні (зовнішні). До перших можна віднести організаційно-управлінський, адаптивний, нормативний механізми, механізм когнітивної трансформації, а також психологічні та соціально-психологічні механізми формування корпоративної культури. До екзогенних (зовнішніх) механізмів належить, зокрема, інституціональний механізм, за допомогою якого зовнішнє середовище організації має певний вплив на її внутрішнє середовище;

4) за рівнем комплексності можна виділити сингулярні та комплексні механізми формування корпоративної культури соціальної організації, наприклад, механізм нормування, когнітивної трансформації та ін.

Список використаних джерел

1. *Генисаретский О.* Деятельность проектирования и социальная система / О. Генисаретский, Г. Щедровицкий [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://skachate.ru/kultura/9216/index.html>
2. *Гурвич Ж.* Диалектика и социология / Жорж Гурвич. – Краснодар : Кубанский госуниверситет; НИЦ "Регион-Юг", 2001. – 296 с.
3. *Зиммель Г.* О сущности культуры / Георг Зиммель. Избранное. Том 1. Философия культуры – М. : Юрист, 1996. – 671 с.
4. *Зубенко В.В.* Організаційно-економічний механізм формування інноваційної культури підприємства : автореферат дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 / В.В. Зубенко. – Донецьк, 2011. – 28 с.
5. *Кокарев М.В.* Основы менеджменту / М.В. Кокарев. – Харків : Торсінг плюс, 2010. – 32 с.
6. *Корель Л.В.* Архитектоника адаптивных механизмов социальных систем : социологический дискурс / Л.В. Корель // Регион : экономика, социология. – 2007. – №4. – С. 169–185.
7. *Лебедева Н.Н.* Субъектно-объектная характеристика институционального механизма / Н. Лебедева // Вестник Волгу. Серия 3 : экономика, экология. Вып. 4, 1999. – С. 18–22.
8. *Мудрик А.В.* Социализация человека / А.В. Мудрик – 2-е изд. испр. и доп. – М. : Издательский центр "Академия", 2006. – 304 с.
9. *Соціологія* : короткий енциклопедичний словник / за заг. ред. В.І. Воловича. – К. : Укр. центр духовної культури, 1998. – 736 с.
10. *Энциклопедический социологический словарь.* Под ред. академика РАН Осипова Г.В. – М. – 1995. – 938 с.
11. *Теория управления* : социально-технологический подход / под. ред. В. Иванова, В. Петрушева. – М. : Муниципальный мир, 2005. – 672 с.
12. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. – СПб : Питер, 2002. – 336 с.

Стаття надійшла 30.04.2015

УДК 331.5

Т.М. Зелінська
Zelins'ka, T.M.

Особенности амбивалентности атитюдів внутришньо перемещенных осіб до місцевого населення у процесі працевлаштування

Specific Features of the Ambivalence of Attitudes of Internally Displaced Persons to Local Residents during Employment

Зелінська Тетяна Миколаївна, доктор психологічних наук, професор, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

Zelins'ka, Tetiana Mykolaivna, Dr.S. (Psychol.), Professor, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv).

У статті виявлено, що амбивалентність індивідуальних атитюдів є більш високою у внутрішньо перемещених осіб до місцевого населення, що може негативно вплинути на їх працевлаштування. Проте амбивалентність групових атитюдів є менш інтенсивною у внутрішньо перемещених осіб до місцевого населення, що може посилити конструктивність у процес їх працевлаштування. Використання цих знань психологами посилить ефективність центрів зайнятості.

© Зелінська Т.М., 2015

© Zelins'ka, T.M., 2015

Ключові слова: амбівалентність, амбівалентність атитюдів, амбівалентність індивідуальних атитюдів внутрішньо переміщених осіб, амбівалентність групових атитюдів внутрішньо переміщених осіб.

This article revealed that ambivalence of individual attitudes in internally displaced persons to the local population is higher, which may adversely affect their employment. But ambivalence of group attitudes in internally displaced persons to the local population is less intense that may make their employment more constructive. This knowledge, used by psychologists, may enhance the performance of employment centres.

Keywords: ambivalence, ambivalence of attitudes, ambivalence of individual attitudes in internally displaced persons, ambivalence of group attitudes in internally displaced persons.

Постановка проблеми. Нестабільність сучасного суспільства України впливає на коливання суперечливих думок, емоцій у внутрішньо переміщених осіб (ВПО), що посилює у них аномію, агресію. Одним із напрямів вирішення проблеми працевлаштування таких людей є дослідження їх амбівалентності у соціальних установках (атитюдах), які є варіативним регулятором адаптації до реальної життєвої ситуації.

Термін “амбівалентність” (лат. *ambo* – обидва і *valentia* – сила) означає взаємовиключне сполучення позитивного й негативного до одного об’єкта зовнішнього чи внутрішнього світу, що супроводжується виявом опору різної інтенсивності. Амбівалентність, з одного боку, є властивістю окремих особистісних утворень (особистісна чи внутрішня), з іншого – властивістю особистості.

Амбівалентність – необхідна складова внутрішнього світу психічно здорової особистості у напрямі гармонії або дисгармонії. Якщо амбівалентність особистості тривалий час є досить інтенсивною, зокрема у внутрішньо переміщених осіб, то напруга і страждання, які її супроводжують, проявляються як в індивідуальних, так і колективних виявах в агресії, безпорадності. Помірно узгоджена особистісна амбівалентність сприяє інтеграції, гармонії суперечностей, отже індивідуальному та груповому успіху в працевлаштуванні.

Наше розуміння амбівалентності атитюдів відрізняється від існуючих, оскільки ми розглядаємо її як стійку властивість, що виявляється у взаємовиключних оцінках у різних сферах життя [1, с. 69].

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Розвиток атитюдів передуює більш складним психологічним утворенням особистості, зокрема системі її ціннісних орієнтацій, тому важливо, щоб цей феномен утворювався гармонійно. Поняття “амбівалентність атитюда” увійшло в тезаурус зарубіжної психологічної науки в 60–70-х рр. і закріпилося в 90-х рр. минулого століття як одна з фундаментальних її категорій. Проблематика амбівалентності атитюдів вивчається переважно у зарубіжній психології.

Поняття “амбівалентність атитюда” було вперше введено в психологію у 1966 р. В. Скоттом. Він писав, що чим більші за силою позитивні й негативні взаємовиключні протилежності до одного об’єкта, тим вища інтенсивність амбівалентності [9].

К. Каплан розкрив зміст амбівалентності атитюдів як різницю між позитивними та негативними оцінками до одного об’єкта. Тому амбівалентність зростає за умов більшої полярності атитюдних складових як взаємовиключних думок [6, с. 371].

М. Ербер, С. Ходжес, Т. Вілсон, як і К. Каплан, вважали дефініцію атитюда одновимірною: “Амбівалентність визначається існуванням у людини і позитивної, і негативної оцінки об’єкта атитюда” [4, с. 443].

М. Томпсон, М. Занна і Д. Гріффін обґрунтували

амбівалентну модель подібності – інтенсивності атитюдів. Вчені визначили дві необхідні та достатні умови для їх вимірювання та розвитку. По-перше, зростаюча амбіквальність (рівність полярностей) призводить до підвищення опору амбівалентності. По-друге, зростаюча інтенсивність оцінок також її підвищує [10].

Д. Бургес, Дж. Джост [5] дослідили особливості амбівалентності атитюдів до групи, членом якої є людина. Вчені висунули припущення, що амбівалентність низько-статусних груп відносно своєї групи значно вища, ніж до групи високого статусу. Вони дослідили інтенсивну амбівалентність як самоненависть груп із низьким статусом, коли багато її членів обирають цінності вищестатусних груп. Висока амбівалентність робить людей менш здатними приймати обдумані рішення.

М. Мур довів, що “амбівалентність атитюда діє як різноваріантний регулятор поведінки. Люди з низьким рівнем амбівалентності атитюдів мають адекватну поведінку, з високим рівнем амбівалентності – неадекватну і конфліктну поведінку” [7, с. 206].

Х. Левайн, С. Томпсон, М. Занна і Ю. Боргіда [8] зазначили, що в інтенсивній амбівалентності атитюдів емоції переважають когніції, у поміркованій – думки людини.

Отже, проведений аналіз наукових джерел дозволив розкрити психологічний зміст поняття “амбівалентність атитюда”. Завдяки амбівалентності низької інтенсивності людина успішно працює, творчо адаптується, оскільки при помірній силі протилежностей опір не зникає, а позитивне і негативне конструктивно узгоджуються. Високі прояви амбівалентності мають постійний взаємовиключний опір позитивного й негативного, що руйнує інтеграцію протилежностей, утворюючи труднощі соціалізації та сприймання реальності. Усвідомлення й узгодження амбівалентності атитюдів сприяє гармонізації особистості та вирішенню її актуальних проблем.

Мета статті – виявити силу амбівалентності атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення у процесі працевлаштування.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Емпіричне вивчення здійснено згідно з положеннями дослідження амбівалентності атитюдів (Д. Гріффін, М. Занна, К. Каплан, М. Мур, М. Томпсон, А. Хурчак та ін.).

В основу дослідження покладено **припущення** про те, що амбівалентність індивідуальних атитюдів є більш інтенсивною у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення у процесі працевлаштування, оскільки відносно будуються в складних умовах сьогодення; амбівалентність групових атитюдів є менш інтенсивною у цих осіб, оскільки вона формується тривалий час із різних джерел.

В емпіричному дослідженні прийняли участь 27 внутрішньо переміщених осіб, які вивчалися за факторами віку (молодь – 14 осіб, дорослі – 13) та гендеру (чоловіки

Бланк відповідей №1

Думки	Риси характеру місцевих осіб			
	Матеріальна власність, гроші	Відповідальність	Свобода думок і дій	Чесність
п) Враховуючи лише позитивні думки стосовно рис характеру місцевих осіб, <i>визначте свою оцінку</i>	+1	+1	+1	+1
	+2	+2	+2	+2
	+3	+3	+3	+3
	+4	+4	+4	+4
н) Враховуючи лише негативні думки стосовно рис характеру місцевих осіб, <i>визначте свою оцінку</i>	-1	-1	-1	-1
	-2	-2	-2	-2
	-3	-3	-3	-3
	-4	-4	-4	-4

Пояснення: +1 – ледве позитивно, +2 – не повністю позитивно, +3 – позитивно, +4 – дуже позитивно; -1 – ледве негативно, -2 – не повністю негативно, -3 – негативно, -4 – дуже негативно.

– 14 осіб, жінки – 13) у Саратському районному центрі зайнятості Одеської області.

Емпіричне вивчення включає два етапи. На першому за двома факторами досліджувалася інтенсивність амбівалентності індивідуальних атитюдів внутрішньо переміщених осіб як оцінка рис характеру місцевих жителів.

На другому етапі, також за двома факторами, вивчалися інтенсивність амбівалентності групових атитюдів у внутрішньо переміщених осіб як оцінка традицій, цінностей місцевих жителів.

Охарактеризуємо методичний інструментарій дослідження. На *першому* його етапі використана методика А.Е. Хурчак "Амбівалентність атитюдів" [3], але ми замінили набір атитюдних об'єктів згідно з нашою метою та припущеннями. У пілотажному дослідженні визначені найбільш значущими із набору рис характеру (список за Ш. Шварцем [2]) чотири індивідуальні атитюди: матеріальна власність, гроші; відповідальність; свобода думок і дій; чесність.

Процедура опитування та вимірювання була побудована відповідно до змісту амбівалентності атитюдів [10]. Згідно з процедурою вимірювання позитивна оцінна шкала позначена літерою "п", негативна – "н" (бланк №1).

Ми використали процедуру М. Томпсона, М. Занни, Д. Гріффіна для визначення рівнів амбівалентності атитюдів: *високий* – від 4 до 2,5 бала (+4/- 4 – 4 бали; +3/-3 – 3 бали; +4/-3, +3/-4 – 2,5 бала); *середній* – від 2 до 1 бала (+2/-2 – 2 бала; +3/-2, +2/-3 – 1,5 бала; +1/-1, +4/-2, +2/-4 – 1 бал); *низький* – від 0,5 до -0,5 бала (+1/-2, -2/+1 – 0,5 бала; +3/-1, +1/-3 – 0 балів; +4/-1, -4/+1 – 0,5 бала) [10, с. 370].

Показники кількісного розподілу за рівнями амбівалентності індивідуальних атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення за віковим фактором представлені в *табл. 1*.

Проаналізуємо кількісні показники за рівнями амбівалентності індивідуальних атитюдів як ієрархічні їх вияви: у групі молоді перше місце очолює низький гармонійний – 45,65% бала, друге місце – високий дисгармонійний (30,44%) і третє – середній неузгоджений (23,91%). Проте у групі дорослих респондентів перше місце очолює високий дисгармонійний рівень амбівалентності індивідуальних атитюдів – 46,16% бала, друге місце – середній неузгоджений (32,69%) і третє – низький гармонійний (21,15%).

Отже разом на неоптимальних (середньому та високому) рівнях показник амбівалентності становить 54,35% у молоді та 78,85% балів у дорослих, що свідчить про переважну більшість дорослих респондентів та майже половину осіб молодого віку, яким суб'єктивно складно адаптуватися до місцевих жителів у процесі працевлаштування.

Показники кількісного розподілу за рівнями амбівалентності індивідуальних атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення за гендерним фактором наведені у *табл. 2*.

Згідно з *табл. 2* гармонійний низький рівень переживання амбівалентності характеризується в групі жінок – 38,46% бала, у групі чоловіків – 26,09% бала, що пояснюється здатністю жінок до гнучкості балансу протилежностей, прагненням вижити, адаптуватися до життя у складних умовах. Тому ці жінки спираються на позитивні риси характеру місцевих жителів, частіше ідуть на контакти з ними, отже мають більше можливостей працевлаштуватися. На неузгодженому середньому рівні переживання амбівалентності у групі жінок – 26,92% та у групі чоловіків – 30,43% бала, що свідчить про більшу невпевненість, більше коливання оцінок у чоловіків, ніж у жінок. Високий дисгармонійний рівень переживання амбівалентності характеризується у групі жінок – 34,62% бала, у

Таблиця 1. Динаміка рівнів амбівалентності індивідуальних атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення за віковим фактором

Рівень	Молодь (n=14)		Дорослі (n=13)		Загальна вибірка	
	бали	%	бали	%	бали	%
Низький	21	45,65%	11	21,15%	32	32,65%
Середній	11	23,91%	17	32,69%	28	28,57%
Високий	14	30,44%	24	46,16%	38	38,78%

N = 27

Таблиця 2. Динаміка рівнів амбівалентності індивідуальних атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення за гендерним фактором

N = 27

Рівень	Жінки (n=13)		Чоловіки (n=14)		Загальна вибірка	
	бали	%	бали	%	бали	%
Низький	20	38,46%	12	26,09%	32	32,65%
Середній	14	26,92%	14	30,43%	28	28,57%
Високий	18	34,62%	20	43,48%	38	38,78%

групі чоловіків – 43,48% бала. Це можна пояснити інтенсивною суперечністю в оцінці респондентами позитивної та негативної сторін характеру місцевого населення. Досліджувані переживають напругу, дискомфорт і виявляють непослідовність в оцінці рис характеру місцевих жителів та чергування “білого” або “чорного” ставлення до них (таких чоловіків більше, ніж жінок).

Разом на середньому та високому рівнях показник амбівалентності жінок становить 61,54% та 73,91% – чоловіків, що свідчить про переважну більшість респондентів обох статей оцінювати індивідуальні атитюди місцевих жителів розбалансовано, неузгоджено, що посилює труднощі в процесі працевлаштування.

На *другому етапі* дослідження використана також методика А.Е. Хурчак “Амбівалентність атитюдів”, в якій ми замінили набір атитюдних об’єктів згідно з нашою метою та припущеннями. У пілотному дослідженні визначені значущими із набору традицій, цінностей (список за Ш. Шварцем [2]) чотири групові атитюди: національна безпека; мудрість; соціальна справедливість; терпимість до різних вірувань.

Процедура вимірювання була подібною до попереднього етапу дослідження (бланк №2).

Показники кількісного розподілу за рівнями амбівалентності групових атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення за віковим фактором наведені у *табл. 3*.

Згідно з *табл. 3* у дорослих більше (62,50% бала), ніж у молодих (52,64%) виявлені неоптимальні рівні (високий і середній) амбівалентності групових атитюдів до місцевих жителів, що свідчить про коливання, суперечність оцінок. Отже у молодих внутрішньо переміщених осіб кращі суб’єктивні умови до адаптації та працевлаштування, ніж у дорослих.

Показники кількісного розподілу за рівнями амбівалентності групових атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення за гендерним фактором наведені в *табл. 4*.

Як видно з *табл. 4*, у чоловіків більше (66,67%), ніж у жінок (47,50%) виявлені неоптимальні рівні (високий і середній) амбівалентності групових атитюдів до місцевих жителів, що свідчить про розбалансованість, суперечність оцінок та переживання дискомфорту, напруги. Отже у жінок кращі суб’єктивні умови до працевлаштування, ніж у чоловіків.

Порівняння амбівалентності індивідуальних і групових атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до

Бланк відповідей №2

Думки	Традиції, цінності місцевих осіб			
	Національна безпека	Мудрість	Соціальна справедливість	Терпимість до різних вірувань
п) Враховуючи лише позитивні думки стосовно традицій, цінностей місцевих осіб, <i>визначте свою оцінку</i>	+1	+1	+1	+1
	+2	+2	+2	+2
	+3	+3	+3	+3
	+4	+4	+4	+4
н) Враховуючи лише негативні думки стосовно традицій, цінностей місцевих осіб, <i>визначте свою оцінку</i>	-1	-1	-1	-1
	-2	-2	-2	-2
	-3	-3	-3	-3
	-4	-4	-4	-4

Пояснення: +1 – ледве позитивно, +2 – не повністю позитивно, +3 – позитивно, +4 – дуже позитивно; -1 – ледве негативно, -2 – не повністю негативно, -3 – негативно, -4 – дуже негативно.

Таблиця 3. Динаміка рівнів амбівалентності групових атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення за віковим фактором

N = 27

Рівень	Молодь (n=14)		Дорослі (n=13)		Загальна вибірка	
	бали	%	бали	%	бали	%
Низький	18	47,36%	21	37,50%	39	41,49%
Середній	10	26,32%	19	33,93%	29	30,85%
Високий	10	26,32%	16	28,57%	26	27,66%

Таблиця 4. Динаміка рівнів амбівалентності групових атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення за гендерним фактором

N = 27

Рівень	Жінки (n=13)		Чоловіки (n=14)		Загальна вибірка	
	бали	%	бали	%	бали	%
Низький	21	52,50%	18	33,33%	39	41,49%
Середній	13	32,50%	16	29,63%	29	30,85%
Високий	6	15,00%	20	37,04%	26	27,66%



Рис. Динаміка рівнів амбівалентності індивідуальних і групових атитюдів у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення

місцевого населення показані на рис.

Як видно з рис. у респондентів більше (67,35% бала) виявлені неоптимальні рівні (високий і середній) амбівалентності індивідуальних атитюдів до місцевих жителів, ніж відповідно амбівалентність групових атитюдів (58,51%). Визначену тенденцію можна пояснити тривалим часом утворення групових атитюдів із різних джерел, індивідуальні атитюди знаходяться під безпосереднім впливом реальних міжособистісних відносин. Водночас зазначимо, що у респондентів домінують саме неоптимальні рівні амбівалентності соціальних установок, що є ознакою напруги, конфліктності.

Висновки. Підтверджено припущення, що амбівалентність індивідуальних атитюдів є більш інтенсивною, конфліктною у внутрішньо переміщених осіб до місцевого

населення, оскільки респонденти пізнають місцевих жителів у складних реальних умовах. Проте амбівалентність групових атитюдів є менш інтенсивною у внутрішньо переміщених осіб до місцевого населення, оскільки утворювалися тривалий час із різних джерел.

Рекомендації мають бути спрямовані на взаємне пізнання внутрішньо переміщених осіб і місцевого населення (благоустрій вулиць, допомога інвалідам, людям похилого віку, а також взаємодопомога) з актуалізацією традицій, цінностей місцевого населення та спрямування зусиль на захист України.

Перспективи подальших розвідок полягають у вивченні амбівалентності атитюдів місцевого населення до індивідуальних і групових атитюдів внутрішньо переміщених осіб у процесі їх працевлаштування.

Список використаних джерел

1. Зелінська Т.М. Психологія особистісної амбівалентності в юнацькому віці : монографія / Т.М. Зелінська. – Суми : Університетська книга, 2013. – 432 с.
2. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности : концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашев. – СПб. : Речь, 2004. – 70 с.
3. Хурчак А.Е. Психологічні особливості амбівалентності атитюдів у юнацькому віці : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / А.Е. Хурчак. – К., 2004. – 254 с.
4. Erber M.W. Attitude strength, attitude stability and the effects of analyzing reasons / M.W. Erber, S.D. Hodges, T.D. Wilson // Attitude strength. Antecedents and consequences / R.E. Petty, J.A. Krosnick (Eds.). – Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. – 1995. – P. 433–454.
5. Jost J. Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low-status groups / J. Jost, D. Burgess // Personality and Social Psychology Bulletin. – 2000. – Vol. 26. – P. 158–174.
6. Kaplan K.J. On the ambivalence-indifference problem in attitude theory and measurement : A suggested modification of the semantic differential technique / K.J. Kaplan // Psychological Bulletin. – 1972. – Vol. 77(5). – P. 361–372.
7. Moore M. Validation of the attitude toward any practice scale through the use of ambivalence as a moderator variable / M. Moore // Educational and Psychological Measurement. – 1980. – Vol. 40. – P. 205–208.
8. On the primacy of affect in the determination of attitudes and behavior : the moderating role of affective-cognitive ambivalence / H. Lavine, C.J. Thomsen, M.P. Zanna, E. Borgida // Journal of Experimental Social Psychology. – 1998. – Vol. 34. – P. 398 – 421.
9. Scott W. A. Measures of cognitive structure / W. A. Scott // Multivariate Behavior Research. – 1966. – Vol. 1. – P. 391–395.
10. Thompson M.M. Let's not be indifferent about (attitudinal) ambivalence / M.M. Thompson, M.P. Zanna, D.W. Griffin // Attitude Strength. Antecedents and consequences / R.E. Petty, J.A. Krosnick (Eds.). – Mahwah, N.Y. : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. 1995. – P. 361–386.

Стаття надійшла 27.04.2015