

действия в современной социально-образовательной среде [Электронный ресурс] / С.П. Иванова // Способ доступа URL:[http://www.zipsites.ru/slovari\\_enc/dissertacii\\_referaty/ivanova\\_pedagogicheskaya\\_deyatelnost/](http://www.zipsites.ru/slovari_enc/dissertacii_referaty/ivanova_pedagogicheskaya_deyatelnost/)

5. Леонтьев Д.А. Методика предельных смыслов (МПС): Методическое руководство / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1999. – 36 с.
6. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
7. Мильман В.Э. Мотивация творчества и роста: Структура. Диагностика. Развитие / В. Э. Мильман. – М: Мирея, 2005. – 165 с.
8. Пов'якель Н.І. Професійна рефлексія психолога-практика / Н.І. Пов'якель // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 6 – 7. – С. 3–6.
9. Сургунд Н. А. Професійна придатність практичного психолога: діагностика якостей особистості // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Науково-методичний журнал. – 2002. – Вип.4. – С.118-124

There are considered features of dynamics of individual values and senses of the person of the future psychologist and mechanisms of the professional picture construction of the world in learning in high school.

**Key words:** substantial-semantic relation, dynamics of senses, realization of belonging, professional position.

*Отримано: 26.08.2011*

УДК 159.9:612.176

*Л.М.Карамушка, Д.І.Куриця*

## **Потреба персоналу держадміністрацій в антистресових програмах: рівень вираженості та взаємозв'язок з особистісними характеристиками персоналу**

У статті відображено результати емпіричного дослідження, які відображають рівень вираженості потреби персоналу держадміністрацій

в антистресових програмах. Констатовано протиріччя між потребою персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та реальною можливістю її задоволення в реальних умовах функціонування держадміністрацій. Розкрито взаємозв'язок потреби персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та особистісними характеристиками персоналу (індекс ресурсності; персональна компетентність у часі; копінг-стратегії).

**Ключові слова:** персонал держадміністрацій; професійний стрес; антистресові програми; потреба персоналу держадміністрацій в антистресових програмах; особистісні чинники професійного стресу.

В статті представлено результати емпірического дослідження, которые отражают уровень выраженности потребности персонала госадминистраций в антистрессовых программах. Констатировано противоречие между потребностью персонала госадминистраций в антистрессовых программах и возможностью ее удовлетворения в реальных условиях функционирования госадминистраций. Раскрыта взаимосвязь между потребностью персонала госадминистраций в антистрессовых программах и личностными характеристиками персонала (индекс ресурсности; персональная компетентность во времени; копинг-стратегии).

**Ключевые слова:** персонал госадминистраций; профессиональный стресс; антистрессовые программы; потребность персонала госадминистраций в антистрессовых программах; личностные факторы профессионального стресса.

**Постановка проблеми.** Проблема профілактики та подолання професійного стресу є однією із найбільш актуальних для діяльності сучасних організацій. Вона знайшла певне відображення на матеріалі діяльності різних професій: професій типу “людина-людина” [5], стресогенних професій [1], працівників органів правопорядку [9], працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України [12], вчителів [8] та ін.

Разом із тим, проблема профілактики та подолання професійного стресу у персоналу держадміністрацій все ще залишається малодослідженою, насамперед, тому, що ця категорія працівників тривалий час, на наш погляд, була “закритою” для дослідження. Водночас, наші попередні дослідження [4; 6] свідчать про наявність високого рівня професійного стресу у достатньо великій кількості персоналу держадміністрацій. При цьому актуальним залишається вивчення, з одного боку, того, наскільки впроваджуються антистресові програми в держадміністраціях, а, з другого боку, чи має персонал держадміністрацій дійсно потребу в таких програмах, і від яких особистісних характеристик персоналу залежить рівень її вираженості.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначені такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати оцінку персоналом держадміністрацій міри впровадження антистресових програм в держадміністраціях.

2. Визначити потребу персоналу держадміністрацій в антистресових програмах.

3. Виявити взаємозв'язок потреби персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та індекс ресурсності персоналу.

4. Вивчити взаємозв'язок потреби персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та персональну компетентність у часі персоналу.

5. Дослідити взаємозв'язок потреби персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та копінг-стратегії поведінки персоналу у стресових ситуаціях.

#### **Методика та організація дослідження**

Для проведення дослідження використовувався *комплекс методик* “Професійний стрес у роботі держслужбовців” (Л.М. Карамушка, Д.І. Куриця, 2009).

Так, для вивчення особливостей впровадження антистресових програм та потреби персоналу держадміністрацій в антистресових програмах використовувалась спеціальна *анкета* “Оцінка професійного стресу в роботі держслужбовців” (Л.М. Карамушка, Д.І. Куриця, 2009).

Зокрема, для аналізу *міри впровадження антистресових програм в держадміністраціях* учасників дослідження просили відповісти на “закрите” питання анкети “Чи упроваджуються у Вашій організації спеціальні антистресові програми для співробітників?”. Використовувалась така шкала відповідей: “упроваджуються”; “не упроваджуються”; “важко сказати”. Потрібно було вибрати один із варіантів відповідей.

З метою вивчення *потреби персоналу держадміністрацій в антистресових програмах* використовувалось “закрите” питання анкети “Чи хотіли б, щоб у Вашій організації упроваджувались спеціальні антистресові програми для співробітників?”. Використовувалась така шкала відповідей: “хотів би, щоб упроваджувались”; “мені байдуже”; “не хотів би, щоб упроваджувались”. Потрібно було вибрати один із варіантів відповідей.

Для аналізу особистісних чинників професійного стресу персоналу держадміністрацій було використано ряд *тестових методик*.

Для дослідження *індексу ресурсності* був використаний опитувальник “Втрати та здобутки персональних ресурсів”

Н. Водоп'янової, М. Штейна [2], який діагностує такі основні показники: здобутки персональних ресурсів; втрати персональних ресурсів; індекс ресурсності.

*Особистісна компетентність у часі* персоналу держадміністрацій здійснювалась за допомогою опитувальника "Особистісна компетентність у часі" Л.В Куликова [2].

*Копінг-стратегії поведінки* персоналу держадміністрацій в стресових ситуаціях досліджувались за допомогою методики "Копінг-стратегії в стресових ситуаціях" С. Нормана, Д. Ендлера, Д. Джеймса, М. Паркера, адаптація Т.А. Крюкової [2], яка діагностує п'ять основних копінг-стратегій поведінки особистості в стресових ситуаціях: проблемно-орієнтовану копінг-стратегію; емоційно-орієнтовану копінг-стратегію; копінг-стратегію, орієнтовану на уникнення; копінг-стратегію відволікання; копінг-стратегію пошуку соціальної підтримки.

Статистична обробка даних здійснювалась із використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 13). Використовувалися: описова статистика та метод крос-табів (критерію "хі-квадрат") [11].

#### **Вибірка досліджуваних.**

Дослідження проводилось у ряді районних державних адміністраціях Вінницької, Волинської, Чернівецької та Хмельницької областей. Загалом дослідженням було охоплено 300 держслужбовців.

*За посадою в організації* учасники дослідження були розподілені таким чином: співробітники – 58,7% ; керівники відділів – 35,0% ; заступники керівників відділів – 6,3% .

*За рівнем освіти* опитувані утворили такі групи: а) персонал із середньою та середньоспеціальною освітою – 13,0% ; в) персонал із вищою освітою – 87,0% .

*За стажем роботи в держслужбі* опитувані були розподілені на чотири основні групи: до 5 років – 35,0% ; від 6 до 10 років – 25,3% ; від 11 до 15 років – 16,3% ; від 16 до 20 років – 13,3% ; понад 20 років – 10,0% .

*Стосовно вікового складу*, опитувані утворили такі групи: до 30 років – 31,7% ; від 31 до 40 років – 34,3% ; від 41 до 50 років – 30,3% ; понад 50 років – 3,7% .

*За статтю* опитувані були розподілені таким чином: 50,0 % чоловіків та 50,0% жінок.

Дослідження проведено у процесі виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України "Психологічні засади забез-

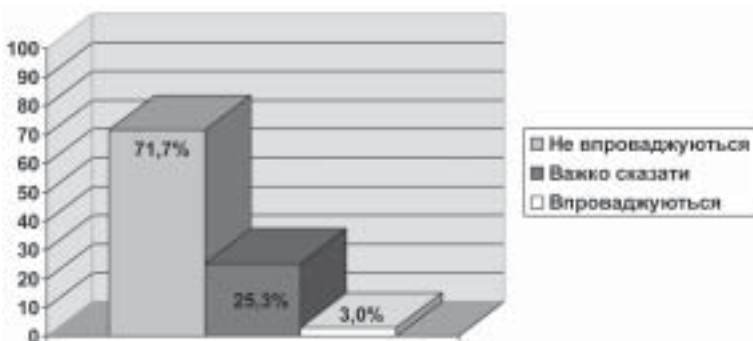
печення організаційного розвитку” (2008-2012 рр.) (державний реєстраційний номер №0108U000292) під науковим керівництвом член-кор. НАПН України, доктора психологічних наук, професора Л.М. Карамушки. Дослідження проведено у 2009 р.

### **Результати дослідження**

#### **1. Оцінка персоналом держадміністрацій впровадження антистресових програм в держадміністраціях**

Проаналізуємо, насамперед, оцінку персоналом держадміністрацій впровадження антистресових програм в держадміністраціях (рис.1).

Як видно із наведених на рис.1 даних, переважна більшість опитаних (77,7%) зазначили, що в їх держадміністраціях антистресові програми не впроваджуються. 25,3% зазначили, що їм важко відповісти на дане питання. І лише 3,0%, зовсім невелика частина учасників дослідження вказали на те, що в їх держадміністраціях такі програми впроваджуються.



**Рис. 1. Оцінка персоналом держадміністрацій упровадження антистресових програм в держадміністраціях**

Така ситуація є достатньо типовою, на наш погляд, для більшості вітчизняних організацій, оскільки цінність особистості, її психічне здоров'я, на превеликий жаль, ніколи не було предметом спеціальної уваги керівництва організацій. Основний акцент при цьому робився на виконання важливих завдань діяльності організацій. Особливо “жорстко”, на наш погляд, дане питання стоїть в системі держслужби, оскільки вважається, що дані організації виконують найбільш важливі завдання, які забезпечують ефективність функціонування суспільства. Окрім того, існує думка про те, що персонал, який працює в системі держслужби, як правило, проходить досить серйозний відбір при прийомі на роботу,

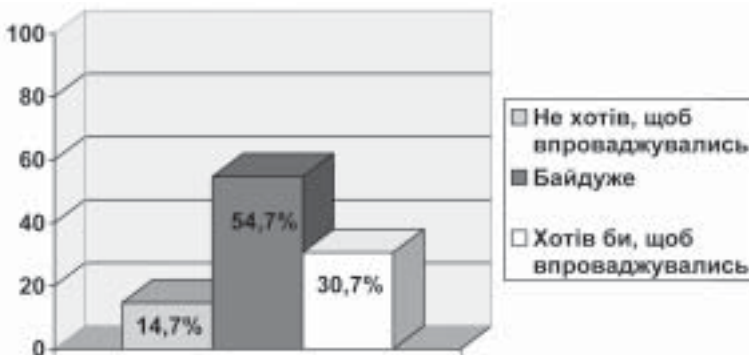
тому “апріорі” повинно мати високий рівень саморегуляції, зокрема, в контексті того, що має успішно справлятися з тими багаточисленними стресорами, з якими він постійно зустрічається при виконанні своєї роботи.

Але, як зазначається в роботі одного із авторів статті, психологічне забезпечення діяльності організацій якраз і полягає в забезпеченні інтересів як організації, такі і персоналу [3]. Щодо останнього, тут суттєвим є, зокрема, забезпечення психічного здоров’я, чого можна досягнути, насамперед, в результаті навчання персоналу різним прийомам управління професійним стресом.

Отже, в цілому, базуючись на отриманих даних, які фактично свідчать про відсутність антистресових програм в держадміністраціях, можна констатувати, на наш погляд, *серйозну проблему* в діяльності держадміністрацій стосовно впровадження підходів щодо профілактики професійного стресу у персоналу.

## 2. Потреба персоналу держадміністрацій в антистресових програмах

Далі проаналізуємо потребу персоналу держадміністрацій у провадженні антистресових програм (рис. 2).



**Рис. 2. Потреба персоналу держадміністрацій в антистресових програмах**

Як видно із рис. 2, майже третина опитаних (30,7%) однозначно відповіли, що вони хотіли б, щоб в їх організаціях впроваджувались такі програми. 54,7% респондентів зазначили, що їм байдуже. І 14,7% сказали, що вони не хотіли б, щоб в їх організаціях впроваджувались антистресові програми.

Отримані дані співпадають із даними, які стосуються потреби у психологічній й підтримці з боку психологів у представників інших професійних груп, зокрема, підприємців [7], з проблеми психо-

логічної підготовки підприємців до ведення ділових переговорів. Згідно отриманих даних, 34,9% підприємців вказали на те, що вони мають таку потребу, 40,6% зазначили, що їм важко відповісти на це питання, і 20,5% відповіли, що вони не мають потреби у психологічній підтримці.

Не перший погляд, отримані у нашому дослідженні дані можуть здаватися не такими вже й “ефектними”, оскільки лише третина опитаних позитивно налаштовані на провадження антистресових програм, а решта мають невизначену або негативну позицію. Разом з тим, дуже суттєвим при цьому є те, що існує виражене *протиріччя* між потребою персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та можливістю задоволення даної потреби в реальних умовах функціонування держадміністрацій. Про це свідчить співвідношення 30,7% проти 3,0% (потреба в антистресових програмах проти реальної впровадженості таких програм). А наявність такого протиріччя, на нашу думку, негативно впливає на самопочуття працівників, їх задоволення роботою, і зрештою, на ефективність діяльності держадміністрацій в цілому.

Окрім того, слід брати до уваги, що наявність в організаціях певного “центру”, так званих “агентів змін” [10], позитивно орієнтованих на введення певних інноваційних підходів в діяльності організації, в даному випадку, підготовки персоналу до управління професійним стресом, може дати, на наш погляд, досить позитивний ефект. Набагато гірша ситуація була б, на наш погляд, якби потреба в антистресових програмах була відсутня взагалі або виражена у зовсім невеликій кількості працівників.

Отже, ми можемо констатувати *більш-менш виражену потребу* персоналу держадміністрацій у впровадженні антистресових програм, що може складати, на наш погляд, хороше підґрунтя для здійснення подальшої психологічної підготовки персоналу з даної проблеми.

### **3. Взаємозв'язок між потребою персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та індексом ресурсності персоналу**

Наступним кроком буде висвітлення взаємозв'язку між потребою у персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та вираженості індексу ресурсності у персоналу, як одного із важливих особистісних чинників (табл. 1).

Як видно із табл. 1, в цілому не виявлено статистично значущого зв'язку між потребою персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та *загальним індексом ресурсності*. Але на рівні даної вибірки можна говорити про те, що із підвищенням рівня загального індексу ресурсності зменшується кількість

персоналу, які байдуже ставляться до даного питання (низький рівень загального індексу ресурсності – 66,7%; середній рівень – 53,3%; високий рівень – 46,8%). Також дещо збільшується кількість людей, які позитивно ставляться до впровадження антистресових програм, у процесі переходу від низького до середнього та високого рівня загального рівня індексу ресурсності (низький рівень – 27,5%; середній рівень – 32,1%; високий рівень – 30,6%). Тобто, в цілому можна допустити, що підвищення загального рівня ресурсності, для якого характерно, як зазначалось раніше, переважання індексу здобутків над індексом втрат, швидше всього, сприяє усвідомленню персоналом значущості антистресових програм в контексті оптимізації професійної сфери та інших сфер життєдіяльності особистості.

Таблиця 1

**Взаємозв'язок між потребою персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та рівнем розвитку індексу ресурсності у персоналу (в % від загальної кількості опитаних)**

Індекс ресурсності		Потреба в антистресових програмах		
		«Не хочу, щоб впроваджувались»	«Мені байдуже»	«Хочу, щоб впроваджувались»
Загальний індекс ресурсності	Низький	5,9	66,7	27,5
	Середній	14,7	53,3	32,1
	Високий	22,6	46,8	30,6
Втрати персональних ресурсів	Низький	17,9***	36,9***	45,2***
	Середній	2,9***	56,2***	41,0***
	Високий	23,4***	66,7***	9,9***
Здобутки персональних ресурсів	Низький	0,0***	46,7***	53,3***
	Середній	22,5***	48,8***	28,7***
	Високий	18,5***	72,8***	8,6***

\*\*\* –  $p < 0,001$

Що стосується окремих показників індексу ресурсності, то тут виявлено *статистично значущий зв'язок* ( $p < 0,001$ ) між потребою персоналу в антистресових програмах та “втратою персональних ресурсів” і “здобутків персональних ресурсів”.

Щодо індексу “втрат персональних ресурсів”, то тут спостерігається така закономірність (табл. 1). Перш за все, слід зазначити, що при підвищенні рівня індексу “втрат персональних ресурсів” зменшується кількість персоналу, у якого виявлена потреба в антистресових програмах (низький рівень індексу “втрат персональних ресурсів” – 45,2%; середній рівень – 41,0%; високий



рівень – 9,9% ). Особливо це чітко простежується при переході від низького та середнього рівня вираженості індексу “втрат персональних ресурсів” до високого рівня. Окрім того, при високому рівні вираженості індексу “втрат персональних ресурсів” різко збільшується кількість персоналу, які зазначають, що вони не хочуть, щоб впроваджувались антистресові програми (низький рівень – 17,9% ; середній рівень – 2,9% ; високий рівень – 23,4% ). Очевидно, можна допустити, що персонал, який має високий рівень вираженості індексу “втрат персональних ресурсів” потребує *особливої підтримки* з боку керівництва держадміністрацій і колег, оскільки має, з одного боку, високі показники втрат ресурсів, до яких відносяться не лише матеріальні, але і духовні показники, а з другого боку, байдуже ставиться до використання тих чи інших способів зняття психічної напруги. Як уже зазначалось вище, до таких способів, окрім індивідуальних, відносяться й антистресові програми в організації, які виступають предметом нашого дослідження.

Аналіз індексу “здобутки персональних ресурсів” показує, на наш погляд, таку ж саму ситуацію, як із попереднім індексом. Тут також при збільшенні індексу “здобутки персональних ресурсів” знижується кількість персоналу, які вказують на потребу в антистресових програмах (низький рівень індексу “здобутки персональних ресурсів” – 53,3% ; середній рівень – 28,7; високий рівень – 8,6 % ). Особливо це простежується при переході від низького до середнього та високого рівня вираженості індексу “здобутки персональних ресурсів”. І також при підвищенні рівня індексу “здобутки персональних ресурсів” збільшується кількість людей, які не хочуть, щоб впроваджувались антистресові програми (низький рівень – 0,0% ; середній рівень – 22,5% ; високий рівень – 18,5% ). Особливо очевидно це простежується при середнього та високому рівні вираженості індексу “здобутки персональних ресурсів”.

Як бачимо, стосовно двох індексів спостерігаються такі ж самі закономірності. Але їх природа, скоріше всього, *дещо різна*. У персоналу, для якого характерна “втрата персональних ресурсів”, байдужість до антистресових програм обумовлена, скоріше всього, зосередженістю на змісті “втрати” і болісному її переживанні. А для персоналу, для якого притаманні “здобутки персональних ресурсів”, індіферентне ставлення до антистресових програм викликане, скоріше всього, позитивним переживанням та оцінкою “здобутків”.

В цілому, можна *підсумувати*, що персонал, для якого характерні “втрати персональних ресурсів” потребує *особливої уваги* з боку соціального оточення, в якому він знаходиться. Це може

здійснюватися як на формальному рівні (з боку керівництва держадміністрацій), так і на неформального рівні (з боку персоналу, для якого притаманний середній та високий рівні вираженості “загального індексу ресурсності”), тобто персонал, у якого “здобутки персональних ресурсів” переважають над “втратами персональних ресурсів”). Останнє, як уже зазначалось, обумовлене, вірогідно, тим, що вони краще усвідомлюють значущість антистресових програм, і, скоріше всього, дані програми можуть підтримати на груповому рівні, під час тренінгів, та впроваджувати елементи даних програм, на індивідуальному рівні, у процесі взаємодії з відповідними категоріями працівників, які переживають певні “втрати”.

#### **4. Взаємозв’язок між потребою персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та персональною компетентністю у часі персоналу**

Далі висвітлимо взаємозв’язок між потребою у персоналу держадміністрацій в антистресових програмах і рівнем розвитку персональної компетентності у часі персоналу (табл. 2).

*Таблиця 2*

#### **Взаємозв’язок між потребою персоналу держадміністрацій в антистресових програмах і рівнем розвитку персональної компетентності у часі у персоналу (в % від загальної кількості опитаних)**

Персональна компетентність у часі		Потреба в антистресових програмах		
		«Не хочу, щоб впроваджувались»	«Мені байдуже»	«Хочу, щоб впроваджувались»
Персональна компетентність у часі	Низький	15,6**	63,3**	21,1**
	Середній	16,9**	45,5**	37,7**
	Високий	2,7**	67,6**	29,7**

\*\* –  $p < 0,01$

Як слідує із табл. 2, за результатами дослідження виявлено *статистично значущий зв’язок* ( $p < 0,01$ ) між потребою персоналу в антистресових програмах та персональною компетентністю у часі. Суть даного зв’язку проявляється в тому, що із підвищенням рівня персональної компетентності у часі зростає кількість персоналу, який має потребу в антистресових програмах (низький рівень персональної компетентності у часі – 21,1%; середній рівень – 37,7%; високий рівень – 29,7%). Як бачимо, це особливо помітно при переході від низького та середнього рівня до високого рівня персональної компетентності. Також із підвищенням рівня персональної компетентності у часі знижується кількість персо-

налу, які не мають потреби в антистресових програмах (низький рівень персональної компетентності у часі – 15,6%; середній рівень – 16,9 %; високий рівень – 2,7%). Особливо це “рельєфно” простежується, при переході до високого рівня персональної компетентності у часі.

Отже, можна зробити *висновок* про те, що персонал держадміністрацій, який здатний ефективно управляти своїм часом та не давати іншим його “розкрадали”, має позитивне ставлення до антистресових програм. З одного боку, це можна пояснити прагненням персоналу ще більш ефективніше управляти своїм “часовим простором”. Але, з другого боку, можливо, достатньо “жорстке” структурування часу може виступати додатковою причиною виникнення професійного стресу. Саме цим, напевне, можна пояснити, що персонал держадміністрацій з високим рівнем вираженості персональної компетентності у часі, найменше виступає “проти” антистресових програм і має виражену потребу в цих програмах. Отже, люди з високими показниками персональної компетентності у часі можуть виступати до деякої міри “каталізаторами” впровадження антистресових програм, і сприяти обговоренню того, що персональна компетентність у часі може мати, як позитивні, так і негативні наслідки.

##### **5. Взаємозв’язок між потребою персоналу держадміністрацій в антистресових програмах і копінг-стратегіями поведінки персоналу у стресових ситуаціях**

І завершає дослідження взаємозв’язку потреби персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та особистісних чинників аналіз даних, які стосуються копінг-стратегій поведінки персоналу держадміністрацій в стресових ситуаціях (табл. 3).

Як видно із наведених в табл. 3 даних, виявлено *статистично значущий зв’язок* ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ;  $p < 0,001$ ) між потребою персоналу держадміністрацій в антистресових програмах та всіма видами копінг-стратегій поведінки в стресових ситуаціях. Суть даного зв’язку в більшості випадків проявляється в тому, що зі збільшенням рівня розвитку тих чи інших копінг-стратегій поведінки в стресових ситуаціях потреба в антистресових програмах знижується. Особливо це простежується при переході від середнього до високого рівня. Наприклад, на матеріалі копінг-стратегії “соціальної підтримки” в осіб з високим рівнем розвитку даної стратегії, потреба в антистресових програмах спостерігається у 50,0%, при середньому – у 24,4%, при низькому – у 21,8%.

Очевидно, це можна пояснити тим, що оволодіння персоналом держадміністрацій різноманітними копінг-стратегіями сприяє

зниженню професійного стресу, і, відповідно, зниженню потреби в антистресових програмах. Інша справа, наскільки дані стратегії є позитивними не лише для самої особистості, а і для осіб, які її оточують. Тому ще раз можна *заключити*, що в контексті управління професійним стресом важливим є сприяння оволодінню персоналом держадміністрацій *продуктивними* копінг-стратегіями, до, яких, насамперед, належить проблемно-орієнтована копінг-стратегія.

Таблиця 3

**Взаємозв'язок між потребою персоналу держадміністрацій в антистресових програмах і копінг-стратегіями поведінки в стресових ситуаціях у персоналу (у % від загальної кількості опитаних)**

Копінг-стратегії		Потреба в антистресових програмах		
		«Не хочу, щоб впроваджувались»	«Мені байдуже»	«Хочу, щоб впроваджувались»
Копінг-стратегія відволікання	Низький	14,7*	54,1**	31,2**
	Середній	6,1**	56,1**	37,8**
	Високий	23,7**	53,8**	22,6**
Емоційно-орієнтована копінг-стратегія	Низький	11,3***	66,9***	21,8***
	Середній	9,0***	39,7***	51,3***
	Високий	24,7***	49,4***	25,8***
Копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	Низький	11,1**	57,3**	31,6**
	Середній	9,5**	50,5**	40,0**
	Високий	25,0**	55,7**	19,3**
Копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	Низький	9,8***	40,2***	50,0***
	Середній	7,6***	67,9***	24,4***
	Високий	29,9***	48,3***	21,8***
Проблемно-орієнтована копінг-стратегія	Низький	8,1*	53,5*	38,4*
	Середній	14,4*	59,7*	25,9*
	Високий	22,7*	46,7*	30,7*

\*\*\* –  $p < 0,001$ ; \*\* –  $p < 0,01$ ; \* –  $p < 0,05$

**Висновки.** На основі проведеного емпіричного дослідження можна зробити ряд висновків:

1. На основі опитування персоналу держадміністрацій виявлено *відсутність антистресових програм* у переважній більшості держадміністрацій, що свідчить, на наш погляд, про недостатню увагу керівництва держадміністрацій до проблеми профілактики професійного стресу.

2. Приблизно третина персоналу держадміністрацій мають *потребу в антистресових програмах*, що говорить, на нашу думку, про наявність протиріччя між даною потребою персоналу та реальною можливістю її задоволення в реальних умовах функціонування держадміністрацій.

3. Виявлено *статистично значущий зв'язок* між потребою персоналу в антистресових програмах та рядом особистісних характеристик персоналу: а) *прямий зв'язок* (персонал, для якого характерний високий рівень “втрат персональних ресурсів” та “здобутків персональних ресурсів”, а також “персональної компетентності у часі”, має більшу потребу в антистресових програмах); б) *зворотний зв'язок* (персонал, для якого характерний високий рівень розвитку копінг-стратегій поведінки в стресових ситуаціях, має меншу потребу в антистресових програмах).

4. Отримані дані свідчать, на наш погляд, про доцільність впровадження спеціальних антистресових програм з метою профілактики професійного стресу у персоналу держадміністрацій, з урахуванням виявлених закономірностей.

#### **Список використаних джерел**

1. Білова М.Е. Психологічні особливості осіб з різним рівнем стресостійкості (на прикладі працівників стресогенних професій): автореф. дис... канд. псих. наук: 19.00.01 / Південноукраїнський державний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського / М.Е. Білова. – О., 2007. – 21 с.
2. Водопьянова Н.Э. Психодиагностика стресса / Н.Э. Водопьянова. – СПб., 2009. – 336 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
4. Карамушка Л.М. Аналіз вияву станів зниженої працездатності у персоналу держадміністрації / Л.М.Карамушка, Д.І.Куриця // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія, економічна психологія, соціальна психологія / За ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.: “А.С.К.”, 2010. – Т.1. Ч. 25-26 – С. 273-282.
5. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії “людина-людина”: дис... канд. псих. наук: 19.00.03 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка / О.А. Кириленко. – К., 2007. – 16 с.
6. Куриця Д.І. Вплив соціально-демографічних та організаційно-професійних чинників на рівень професійного стресу у персоналу держадміністрацій / Д.І.Куриця // Актуальні проблеми

- психології: Організаційна психологія, економічна психологія, соціальна психологія / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: “А.С.К.”, 2010. – Т.1, Ч. 25-26. – С. 73-79.
7. Лагодзінська В.І. Аналіз психологічних труднощів підприємців у процесі підготовки та здійснення ділових переговорів / В. І.Лагодзінська // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України . – К. : Видавництво А.С.К., 2009. –Т. 1, Ч. 24. – С. 66-72.
  8. Марковець О.Л. Психологічні особливості професійного стресу та попередження його виникнення у майбутніх вчителів: дис... канд. псих. наук: 19.00.07; Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова / О.Л. Марковець. – К., 2005. – 23 с.
  9. Мозговий В.І. Особистісний симптомокомплекс стресостійкості/стресовразливості у військовослужбовців служби правопорядку: дис... канд. псих. наук: 19.00.09; Харківський університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба / В.І. Мозговий. – Х., 2006. – 24 с.
  10. Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій): монографія / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 192 с.
  11. Сидоренко Е.Г. Методы математической обработки в психологии / Е.Г. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2002. – 350 с.
  12. Склень О.І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис... канд. псих. наук: 19.00.09 / Університет цивільного захисту України / О.І. Склень. – Х., 2008. – 25 с.

The article deals with the results of the empirical investigation relevant to the development of state administration personnel's need of anti-stress programs. The investigation found a contradiction between the state administration personnel's need of anti-stress programs and the actual possibility of its satisfaction as well as the correlations between that need and the respondents' personality-relevant characteristics (resource index, time competence, coping strategies).

**Keywords:** State administration personnel; job stress; anti-stress programs; state administration personnel's need of anti-stress programs; personality-related factors of job stress.

*Отримано: 17.07.2011*