

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.11>

УДК 159.98:167

**Оксана Щотка  
Ярослава Андрєєва**

## **МОЖЛИВОСТІ ТА ОБМЕЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ГУМОРУ ПЕРСОНАЛОМ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДЛЯ ОПАНУВАННЯ РОБОЧИМ СТРЕСОМ**

*Щотка Оксана, Андрєєва Ярослава. Можливості та обмеження використання гумору персоналом освітніх організацій для опанування робочим стресом.*

*Вступ.* Гумор як елемент організаційної системи є порівняно мало вивченим у психології. Водночас саме гумор є одним з важливим організаційних ресурсів, уміле використання якого може стати у пригоді менеджменту організацій у стресоподоланні та забезпеченні психологічного благополуччя персоналу,

*Мета дослідження:* з'ясувати продуктивність стилей гумору персоналу освітніх організацій, а також розкрити умови оптимізації менеджменту гумору в організаціях освіти.

*Методи дослідження.* Авторська анкета «Стреси в діяльності та спілкуванні освітянина», психодіагностичні опитувальники: «Методика рівня та типу почуття гумору» (І.С. Домбровська), «Самооцінка стійкості до стресу», «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях» (Є. Хайм), «Тест життєстійкості» (Мадді), контент-аналіз візуального гумористичного контенту освітянських сайтів та груп у соціальній мережі Facebook. Для статистичної обробки даних було застосовано кореляційний аналіз методом Спірмена.

*Результати дослідження.* Встановлено помірний взаємозв'язок між стилем створення гумору, спрямованого на інших, та копінгом, спрямованим на вирішення завдань. Це дозволяє визначати стиль гумору зі спрямованістю на інших як продуктивний. Гумор, спрямований на себе, з відтінком самознецінення, та здатність пасивно сприймати гумор виявились не пов'язаними із можливістю опанування стресом. З'ясовано, що для стресоподолання персонал застосовує переважно непродуктивні стилі гумору.

*Висновки.* Отримані дані дозволяють говорити про можливість підготовки менеджера до свідомого застосування гумористичних інтеракцій для редукції робочого стресу у персоналу з врахуванням відмінностей у продуктивності типів гумору.

*Ключові слова:* гумор, гумористична інтеракція, стилі гумору, спрямованість гумору, менеджмент гумору.

*Schotka, Oksana, Andreeva, Yaroslava. Strengths and limitations of humor in educational organization staff's coping with work stress.*

*Introduction.* Humor as an element of the organizational system is relatively little studied in psychology, although humor is an important organizational resource, the skillful use of which can be helpful for organization managers in coping with work stress and promoting staff's psychological well-being.

*Aim:* to find out the productivity of educational organization staff's humor styles and to determine the conditions for optimizing humor management in educational organizations.

*Methods.* The author's questionnaire «Stress in Educators' Work and Communication», assessment questionnaires: «Methods of Assessment of Levels and Types of Sense of Humor» (I.S. Dombrovska), «Self-assessment of Stress Resistance», «Coping Behavior in Stressful Situations» (E. Heim), «Test of Viability» (Muddy), content analysis of visual humorous content of educational sites and Facebook groups. Spearman's correlation analysis was used for statistical data processing.

*Results.* The author has found a moderate relationship between the educational organization staff's humor style and stress coping, which allows defining a humor style focused on others as productive. The educational organization staff's self-humor with a hint of self-deprecation and staff's ability to passively perceive humor, did not associate with staff's stress coping. It has been found that educational organization staff uses mostly unproductive humor styles to overcome stress.

*Conclusion.* The obtained findings offer a good possibility of training managers for conscious use of humorous interactions to reduce staff's work stress, given different effectiveness of different humor styles.

*Key words:* humor, humorous interaction, humor styles, humor orientation, humor management.

*Щотка Оксана, Андрєєва Ярослава. Возможности и ограничения использования юмора персоналом образовательных организаций для совладания с рабочим стрессом.*

*Введение.* Юмор как элемент организационной системы сравнительно мало изучен в психологии. Вместе с тем именно юмор является одним из важных организационных ресурсов, умелое использование которого может помочь менеджменту организаций в управлении стрессами и обеспечении психологического благополучия персонала.

*Цель исследования:* выяснить производительность стилей юмора персонала образовательных организаций, а также раскрыть условия оптимизации менеджмента юмора в организациях образования.

**Методи дослідження.** Авторська анкета «Стрессы в деятельности и общении педагога», психодіагностическіе опросники: «Методика уровня и типа чувство юмора» (И.С. Домбровская), «Самооценка устойчивости к стрессу», «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (Е. Хайм), «Тест жизнестойкости» (Мадди), контент-анализ визуального юмористического контента образовательных сайтов и групп в социальной сети Facebook. Для статистической обработки данных был использован корреляционный анализ методом Спирмена.

**Результаты исследования.** Установлена умеренная взаимосвязь между стилем создания юмора, направленного на других, и копингом, направленным на решение задач. Это позволяет определять стиль юмора с направленностью на других как продуктивный. Юмор, направленный на себя, с оттенком обесценивания, а также склонность пассивно воспринимать юмор оказались не связанными с возможностью совладания со стрессом. Выяснено, что для совладания со стрессом персонал применяет преимущественно непродуктивные стили юмора.

**Выводы.** Полученные данные позволяют говорить о возможности подготовки менеджера к сознательному применению юмористических интеракций для редукации рабочего стресса у персонала с учетом отличий в продуктивности типов юмора.

**Ключевые понятия:** юмор, юмористическая интеракция, стили юмора, направленность юмора, менеджмент юмора.

**Вступ.** Діяльність персоналу освітніх організацій традиційно відноситься до напружених, оскільки їй властива нестандартність та високий рівень відповідальності за колективно-розподілений результат. Останнім часом напруженості діловій взаємодії в закладах освіти додають нові виклики: введення освітніх інновацій, зовнішній аудит, внутрішньоорганізаційна та міжорганізаційна конкуренція, а також зміни умов навчання внаслідок пандемії COVID-19. Багатьма дослідженнями доведено, що хронічний стрес на робочому місці негативно позначається на психологічному благополуччі працівників освіти, знижує продуктивність ділової взаємодії та ефективність праці освітян (Максименко, Карамушка, Зайчикова, 2004). Звідси актуальним є пошук ефективних засобів редукації стресу в діловій взаємодії, зокрема шляхом дослідження ресурсів організаційного гумору.

Кожному з досвіду відомо, що застосування гумору у серйозних ділових відносинах здатне додати їм легкості, допомагає встановити контакт з партнерами, забезпечує психологічну безпеку при обговоренні емоційно складних ділових проблем, сприяє гармонізації ділових відносин. Водночас гумор, використаний недоречно, здатен загострити конфлікт, додати напруження діловим відносинам, оскільки може містити приховане знецінення та виявляти домінування над партнером. Тому важливо персоналу та керівникам добре усвідомлювати наслідки застосування тих або інших юмористичних інтервенцій в процесі ділової взаємодії. Отже, існує необхідність вивчення питання можливостей та обмежень використання гумору персоналом освітніх організацій з метою свідомого управління робочим стресом в освітніх організаціях.

**Гумором** називають будь-який елемент вербальної та невербальної комунікації, який створює позитивний емоційний та пізнавальний відгук у учасників взаємодії. У такому разі **гумористична інтеракція** включає ініціатора гумору та його реципієнта і передбачає, що одна сторона обміну гумором може віднайти щось смішне, а інша – ні (Crawford, 1994).

Аналіз наукової літератури показує, що наразі існують три ключові теоретичні перспективи, які пояснюють те, чому люди сміються, переживають та продукують гумор: когнітивно-перцептивна, соціально-поведінкова та психоаналітична (Plester, 2009).

**Когнітивно-перцептивний підхід** пояснює гумор, сміх когнітивною невідповідністю, неочікуваністю події (Attardo, 1997). Власне з'ясування цієї невідповідності дозволяє нам зрозуміти жарт.

**Соціально-поведінковий підхід** до пояснення природи гумору ще називають теорією зверхності/приниження (Gruner, 1997). Згідно з цією теоретичною позицією, люди сміються, коли мають суттєві переваги над людиною, яка стає об'єктом сміху. Звідси висміювання меншин, людей, що відрізняються від більшості, сміх над чужою невдачею або нещастям. Гумор представляється як форма агресії, форма суперництва та самоствердження. Як захисний механізм, гумор дозволяє захистити себе від хворобливих емоцій в несприятливих обставинах, довести свою перевагу. Гумор допомагає ствердитися перед людьми і ситуаціями, що загрожують благополуччю. Однак саме таке агресивне опанування, з одного боку, поліпшує самопочуття, а з іншого – може негативно вплинути на відносини із значущими людьми, аж до їх зруйнування.

**Психоаналітична група теорій** розглядають гумор як засіб зменшення або звільнення від напруги (Weick & Westley, 1996). Фройд (1928) вважає, що сміх – це розрядка для емоцій, зокрема агресії чи сексуальних почуттів. Гумор забезпечує безпечний спосіб зняття напруги, таким чином запобігає антисуспільній поведінці та сприяє соціальній гармонії. Мотив жартів – це отримання людиною задоволення. Задоволення люди отримують не тільки від того, що діляться своїми кумедними думками, але і від того, що сприймають жарти. Люди мають повсякчас контролювати свої дії відповідно до соціальних норм, однак жарти «звільняють» несвідоме від контролю і дають свободу та насолоду.

Таким чином гумор на робочому місці може послабити контроль звичних норм та тиск соціальних структур, є механізмом опанування напругою та стресом.

Важливим для нашого дослідження є закладене у психоаналізі розрізнення індивідуальних відмінностей в схильності до виробництва або сприйняття гумору, що експліковане надалі Меткалфом і Феліблом в розрізненні «гумороптики» і «гуморобіки» (Меткалф, Фелібл, 1997) та розвивається Т.В. Івановою в дослідженнях дотепності (Іванова, 2006). Розрізнення індивідуальних відмінностей в схильності особистості звертати гумор на себе або на інших є не настільки явним у психології, хоча існують процедури оцінки таких відмінностей (Домбровська, 2014). Зазвичай, уможлядно констатується, що «вищою формою гумору є гумор, звернений суб'єктом на самого себе», однак не враховується, що спрямованість гумору на себе може мати в основі різний мотив та різну емоційну модальність.

Значний внесок до аналізу ефективності гумору у взаємодії було зроблено Р. Мартіном (2003). Психолог на основі теоретико-емпіричного аналізу дійшов висновку, що зміст і характер прояву гумору визначаються мотивами і цілями учасників гумористичної інтеракції. Саме цілі створеного або сприйнятого гумористичного змісту покладені в основу розробленої ним багатовимірної моделі гумору. Психолог виділив чотири стилі гумору: самопідримувальний, афілятивний, агресивний, самозневажливий, а також створив інструментарій для їх діагностики. Започатковані ним дослідження ефективності різних стилів гумору спираються на розуміння того, що адаптивні стилі гумору сприяють психологічному та фізичному благополуччю, а неадаптивні призводять до погіршення самопочуття. Р. Мартіном доведено, що афілятивний та самопідримувальний гумор виконують функцію зрілого захисного механізму і властиві здоровим особистостям. Перший стиль, афілятивний, передбачає підтримку не стільки себе як оточення, тому сприяє груповій згуртованості. Виражається він у схильності розповідати кумедні історії, жарти і доброзичливо жартувати, щоб розважити інших. Самопідримувальний гумор виконує захисну функцію і формує позитивний погляд на життя. Людина, у якої переважає самопідримувальний стиль гумору, може мати такі привабливі риси як: привітність, оптимізм, здатність підтримувати себе навіть в стані стресу.

Агресивний і самозневажливий стилі гумору оцінюються Р. Мартіном як неадаптивні, оскільки їм притаманне використання почуття гумору як способу ілюзорного вирішення проблеми або ухилення від її рішення. Агресивний стиль гумору виявляється в схильності використовувати гумор для критичної оцінки інших або ж маніпулювання ними. Він виявляється через сарказм, глузування, висміювання, при використанні потенційно образливих форм гумору (до прикладу, ксенофобських чи сексиських жартів). Самозневажливий гумор передбачає використання ініціатором гумору знецінюючих себе самого жартів. Отже, кумедні висловлювання, які розважають оточуючих, водночас підривають репутацію ініціатора гумору.

Гумор, як елемент організаційної системи та ділової взаємодії, є порівняно мало вивченим у вітчизняній психології, але дещо активніше вивчається у зарубіжній психології. У психології було досліджено гумористичні інтеракції в контексті окремих професійних діяльностей: психолога-практика (Василевська, Дворніченко, 2018), медичного працівника (Golger, 2018; Lee, 2020), менеджера (Romero, Cruthirds 2006).

Організаційний гумор – це елемент ділової взаємодії в організаціях, з яким пов'язується позитивний емоційний та пізнавальний відгук у частини або усіх учасників. Під *менеджментом гумору* ми будемо розуміти свідоме використання керівником адекватних типів гумору в процесі управління організаційними процесами, які відповідають меті ділової взаємодії та допомагають конструктивно вирішити проблему.

Попередніми дослідженнями показано, що гумор здатен відігравати багатофункціональну роль в організаціях (Romero, Cruthirds, 2006). Так, в дослідженнях психології гумору, пов'язаних з управлінням організаціями, можемо виокремити декілька сфер вивчення його продуктивності: групова згуртованість, взаємодія, стрес, творчість, організаційна культура, лідерство.

У полі нашого дослідження є лише одна з перерахованих функцій організаційного гумору – це зниження робочого стресу та сприяння психологічному благополуччю персоналу. У науковій літературі наводяться переконливі докази того, що гумор є чинником, що зменшує дисфункціональний робочий стрес. Зокрема, результати емпіричних досліджень показують, що жарт у стресовій ситуації розвиває почуття контролю над ситуацією, забезпечує зниження тривоги та дистанціювання від загрози (Henman, 2001).

Існує низка досліджень, спрямованих на оцінку ефективності застосування чотирьох стилів гумору, виділених Р. Мартіном, в процесі ділової взаємодії. Отже, емпірично доведено продуктивний характер двох стилів гумору при опануванні стресом, а саме: афілятивного та самопідримувального. Афілятивний гумор може застосовуватися у групі, щоб ослабити напругу внаслідок стресу, він створює колективну атмосферу «ми разом», сприяє тому, щоб чинники, які викликають стрес, стали помітними

та управлялися усіма членами колективу. Самопідтримувальний гумор, за даними цих же досліджень, може бути корисним для зниження стресу, оскільки особистість стимулює свою самооцінку та реагує оптимістичними емоціями (Martin et al., 1993). Ще один напрям аналізу – це вивчення свідомого та несвідомого використання гумору у діловій взаємодії. На матеріалі діяльності психолога-практика показано, що свідоме застосування певного типу гумору підвищує результативність стресоподолання у діловій взаємодії, оскільки працівник здійснює вибір з врахуванням цілей, особливостей партнера та контексту взаємодії (Василевська О.І, Дворніченко Л.Л., 2018).

У результаті проведеного теоретичного аналізу з'ясовано, що наразі відсутні дослідження менеджменту гумору в організаціях освіти, зокрема в аспекті управління організаційними стресами та психологічним благополуччям персоналу. Не з'ясовано те, наскільки ефективними є практики застосування гумору для редукції стресу персоналом освітніх організацій, не вивчалась ефективність менеджменту гумору в освітянських спільнотах. Водночас розуміння характеру взаємозв'язків між типом використовуваного гумору та ефективною стресопановуючою поведінкою дозволить керівнику освітньої організації свідомо підходити до вибору певного типу гумору для зниження робочої напруги у персоналу організації.

**Мета дослідження.** Метою нашого дослідження було з'ясування ефективних стратегій використання гумору персоналом освітніх організацій та визначення конструктивних підходів до менеджменту гумору в організаціях освіти. Були поставлені такі дослідницькі питання: Як персонал освітніх організацій оцінює ефективність гумору як засобу подолання робочого стресу? Які типи гумору використовує персонал освітніх організацій для опанування робочим стресом? Які типи гумору є ефективними для опанування стресом? Наскільки ефективним є менеджмент гумору у віртуальних спільнотах освітян?

**Завдання дослідження.** Дослідження було спрямоване на вирішення таких завдань:

- 1) Здійснити теоретичний аналіз результатів досліджень використання гумору для редукції стресового напруження в організаціях;
- 2) Емпірично дослідити взаємозв'язки між типами гумору та стратегіями опанування стресом;
- 3) Проаналізувати умови ефективного управління організаційним гумором в аспекті стресоподолання та забезпечення психологічного благополуччя персоналу.

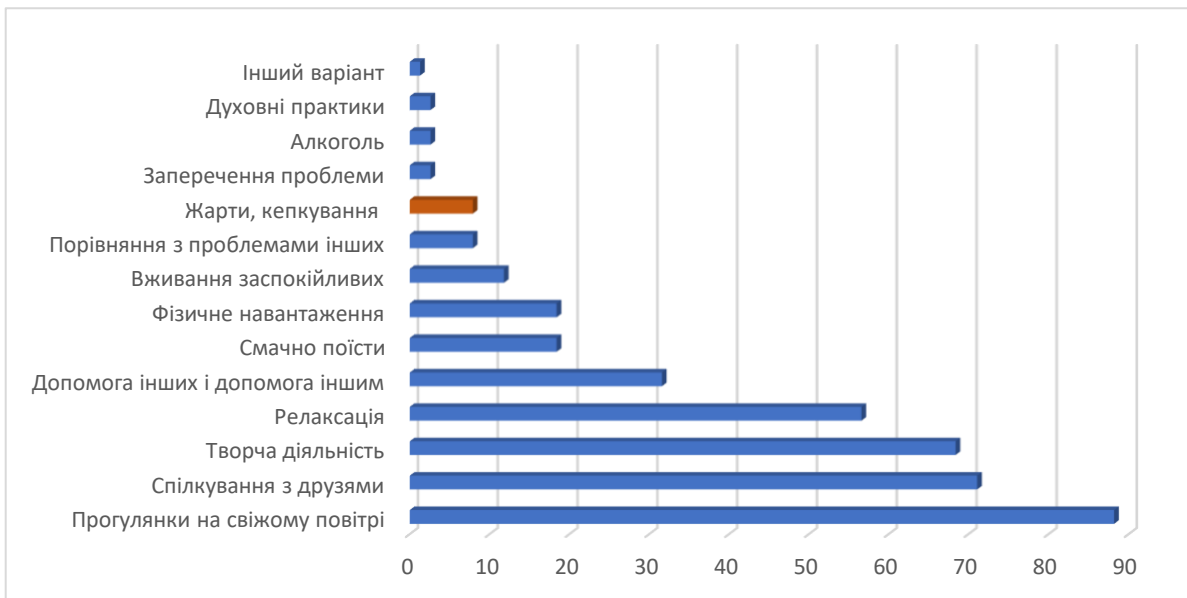
**Методи та організація дослідження.** В емпіричному дослідженні було застосовано такі методи дослідження: анкета «Стреси в діяльності та спілкуванні освітянина», психодіагностичні опитувальники: «Методика рівня та типу почуття гумору» (Домбровська І.С.), «Самооцінка стійкості до стресу», «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях» (Є. Хайм), «Тест життєстійкості» (Мадді). Окрім того було застосовано контент-аналіз візуального контенту освітянських сайтів та груп у соціальній мережі Facebook. Для статистичної обробки даних було застосовано кореляційний аналіз методом Пірсона.

Емпіричне дослідження було організовано в декілька етапів. На першому, пілотному етапі, було проведено анкетування персоналу освітніх організацій з метою встановлення сфер стресового напруження персоналу освітніх організацій та типових засобів опанування стресом; на другому – здійснено оцінку персональних показників гумору та стресоподолання; на третьому – визначено ступінь їх пов'язаності. На заключному етапі вивчено гумористичний контент освітянських віртуальних спільнот та проаналізовано ефективність менеджменту гумору в аспекті стресоподолання.

**Вибірка дослідження.** Дослідження було проведене впродовж 2019-2020 років. Загалом дослідженням було охоплено 167 освітян (вчителі, шкільні психологи, соціальні педагоги, адміністрація навчальних закладів), які представляють освітні організації різних регіонів України. Специфічні умови, які могли вплинути на результат: дослідження проводилось дистанційно з застосуванням гугл-форми.

**Результати дослідження та їх обговорення.** *Результати пілотного дослідження сфер стресової напруги та методів опанування нею в організаціях освіти.* На пілотному етапі дослідження шляхом анкетування було з'ясовано, що найбільш стресомісткими сферами ділового спілкування в освітніх організаціях є системи взаємодії персоналу освітньої організації з адміністрацією навчальних закладів та з батьками учнів. Ситуації діяльності, які породжують найбільше напруження у персоналу освітніх організацій, – це ситуації, пов'язані із зовнішнім оцінюванням їх діяльності, а також зміна формату навчання з очного на дистанційне внаслідок пандемії.

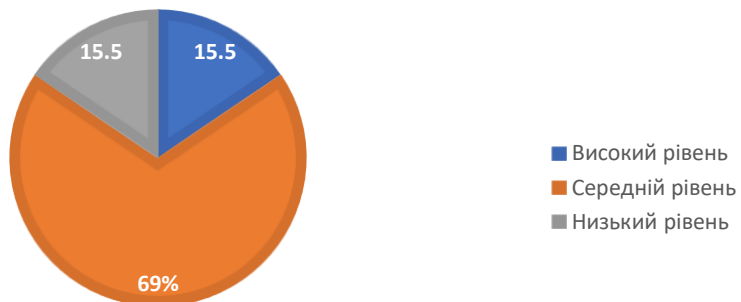
Опитування персоналу різних освітніх організацій показало, що переважна більшість освітян віддають перевагу таким способам опанування стресом та напругою як: прогулянки, творча діяльність, спілкування з друзями, а також часто застосовують релаксаційні практики. Гумор вважає дієвою практикою опанування стресом лише 8% опитаних освітян (див. рис.1.). Більшість опитаних вважає, що гарне почуття гумору не захистить їх від стресів та проблем на роботі. Можемо припустити, що недооцінка ресурсів гумору для редукції стресового напруження пов'язана з тим, що персонал освітніх організацій застосовує невідповідні для стресоподолання типи гумору



**Рис.1. Оцінка персоналом дієвості різних практик опанування стресом (у % від кількості опитаних)**

**Дослідження персональних показників рівня, типів гумору та копінг-стратегій персоналу освітніх організацій.** У результаті застосування комплексу психодіагностичних методик було отримано дані щодо рівня та домінуючих типів гумору (тип спрямованості гумору, здатність створювати чи сприймати гумор) у персоналу освітніх організацій, які відображені на *рис.1*.

Було встановлено, що загалом освітян вирізняє добре почуття гумору, оскільки дві третини досліджених мають середній рівень розвитку почуття гумору (69%) і ще 15,5% високий. Незначна кількість опитаних освітян (15,5%) не здатні легко створювати гумор або розуміти кумедне (*рис. 2*).



**Рис. 2. Рівень розвитку почуття гумору у персоналу освітніх організацій (у % від кількості опитаних)**

Аналіз застосовуваних персоналом освітніх організацій типів гумору показав наявність чітких тенденцій. З'ясовано, що переважна більшість опитаних не здатна ініціювати гумор у взаємодії, є лише його пасивним споживачем. Так, за даними діагностики, у 69% досліджуваних домінує здатність сприймати гумор і тільки у 24% є виражена здатність до його створення. За спрямованістю гумору виявлено, що переважній більшості досліджуваних властива виражена здатність створювати гумор, який спрямований на себе – 78%, і лише 7% характеризується вираженою здатністю створювати гумор, спрямований на інших. Результати діагностики гумору представлені на *рис.2*.

Діагностика стресостійкості у персоналу освітніх організацій дозволила встановити, що досліджувані освітяни мають гарний особистісний потенціал опору стресу. У жодного досліджуваного не виявлено низької стресостійкості, середній рівень має 60%, високий 40% опитаних. Аналіз використовуваних стратегій опанування стресом показав, що більшість опитаного персоналу освітніх організацій (75,6%) використовує продуктивну копінг-стратегією, орієнтовану на вирішення завдань. Це дозволяє персоналу, незважаючи на постійну напругу в діяльності, цілком успішно реагувати на відповідальні завдання та зміни в діяльності. Однак, як видно з даних анкетування, робочий стрес у дослідженого персоналу навчальних закладів пов'язаний з неготовністю до певного типу ситуацій та

певного типу взаємодії: спілкування з адміністрацією, батьками учнів, діяльність в ситуаціях зовнішнього оцінювання та організація дистанційного навчання. Саме у цих системах взаємодії та ситуаціях діяльності свідомо використаний гумор міг би сприяти редукції емоційної напруги та стресу.

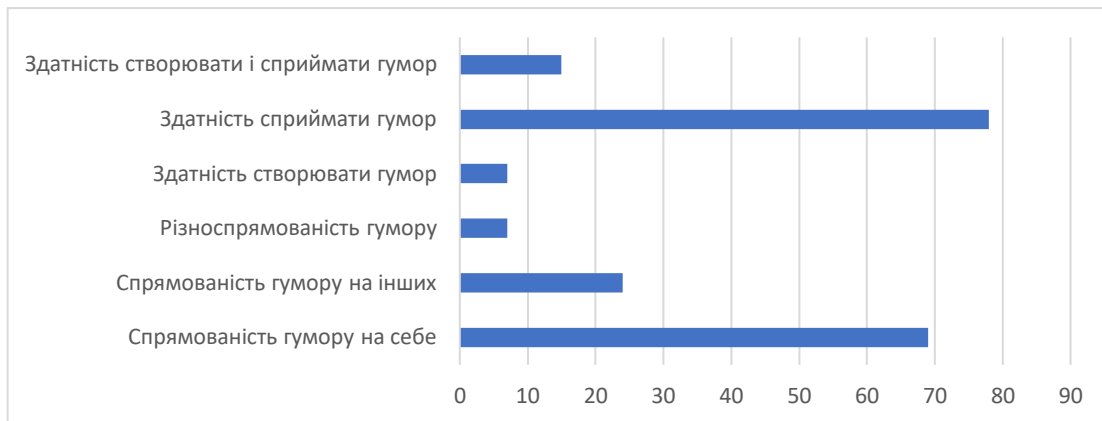


Рис. 3. Домінуючий тип гумору у персоналі освітніх організацій

**Встановлення взаємозв'язку між показниками гумору та стресопановуючої поведінки персоналу освітніх організацій.** Кореляційний аналіз взаємозв'язків між рівнем, типами гумору та стресопановуючою поведінкою відображений у *табл. 1*. Отримані дані показують, що почуття гумору та стресопановуюча поведінка особистості є взаємопов'язаними лише на рівні тенденції, оскільки максимальна тіснота взаємозв'язків зафіксована між рядами змінних на рівні 0,33. Прямий взаємозв'язок на рівні тенденції виявлено між стресостійкістю особистості та спрямованістю гумору на інших (0,3), а також між копінгом, орієнтованим на вирішення завдань, та показниками здатності до виробництва гумору (0,33). Отже, продуктивною гумористичною стратегією щодо подолання робочого стресу можна вважати використання гумору, спрямованого на інших. Гумор, спрямований на інших, на проблемну ситуацію, сприяє її когнітивній переоцінці, допомагає переструктуруванню, пошуку варіантів виходу та емоційному дистанціюванню від проблеми. Водночас використання гумору, спрямованого на себе, за нашими даними, не сприяє зниженню напруги у персоналі. Також мало ефективним способом редукції робочого стресу, як видно з *табл. 1*, є просте сприйняття жартів без активного їх продукування в процесі спілкування з партнером.

Таблиця 1

Результати обрахунку кореляційних зв'язків між показниками гумору та показниками стресопановуючої поведінки персоналу освітніх організацій

	Здатність до сприйняття гумору	Здатність до виробництва гумору	Спрямованість гумору на себе	Спрямованість гумору на інших	Загальний показник здатності до гумору
Стресостійкість	-0,007	-0,005	-0,04	0,3*	0,05
Копінг, орієнтований на вирішення завдань	0,02	0,33*	0,2	-0,08	0,15
Копінг, орієнтований на емоції	-0,2	-0,03	0,0002	0,058	-0,04
Копінг орієнтований на уникання	0,04	0,18	0,06	-0,08	0,069
Життєстійкість	0,05	-0,02	0,11	-0,02	-0,03

**Аналіз гумористичного контенту освітянських віртуальних спільнот.** Контент-аналіз візуального гумористичного контенту віртуальних освітянських спільнот таких як: «Вчитель вчителю», «Вчителі XXI століття», «Вчителі жартують», «Все для вчителя», «Освіторія» було проведено впродовж осені 2020 року, в період локдауну. Було з'ясовано, що гумористичний контент переважно утворений жартами щодо спілкування персоналу освітніх організацій з батьками учнів та самими учнями, зокрема в ситуаціях дистанційного навчання. Основна спрямованість гумористичного контенту – це

спрямованість жартів на себе з ознаками самоприниження (контент містить жарти, які підривають статус працівника – зазвичай це втомлений, виснажений, демотивований вчитель). Зазначимо, що адміністратори освітянських віртуальних спільнот, які модерують розміщення постів, переважно не перешкоджають розміщенню візуальних жартів учасників цих груп. Позитивним моментом є те, що адміністратори віртуальних спільнот усвідомлюють цінність гумору для редукції стресу. Однак вони не здійснюють свідомого управління наповненням продуктивним гумористичним контентом.

**Висновки.** У результаті проведеного емпіричного дослідження ми дійшли таких висновків: конструктивною для редукції робочого стресу є здатність особистості до створення гумору, оскільки саме вона активізує усі наявні особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного вирішення проблеми. Стійкості особистості у стресових ситуаціях найбільше сприяє стиль гумору зі спрямованістю на інших, що забезпечує переоцінку ситуації або людини. Використання гумору, спрямованого на знецінення себе, лише знижує самооцінку персоналу освітніх організацій та зменшує ресурси опору стресу, а простий перегляд гумористичного матеріалу (фільмів, картинок, програм, анекдотів тощо) лише на певний час відволікає персонал від проблеми і не дає додаткових можливостей для її вирішення.

Наші результати та результати попередніх досліджень продуктивних стилей гумору (Martin et al., 1993) важко співвідносити, оскільки був використаний різний діагностичний інструментарій. Однак можна говорити про узгодженість в таких позиціях: стилі гумору мають різну продуктивність щодо стресоподолання; гумор, спрямований на себе, що не містить самопідтримки, має низьку продуктивність.

Результати емпіричного психологічного дослідження актуалізують завдання психологічної підтримки керівників в розумінні того, як використовувати гумор в організаціях для редукції стресової напруги на робочому місці. Завдання психологічної підготовки керівника до використання гумористичних інтеракцій – це не підготувати коміка, а навчання менеджера використовувати гумор як компонент організаційної культури та елемент ділової комунікації. Для ефективного використання гумору менеджеру потрібно розумітися на категоріях комічного, знати продуктивні стратегії гумору, моніторити стиль гумору персоналу, управляти власними проявами комічного, використовувати адекватні ситуації стилі гумору для пом'якшення стресу та згуртування персоналу.

**Перспективи подальших досліджень.** Перспективи подальших досліджень нам вбачаються у дослідженні гумору як багатофункціонального явища в структурі організації. Зокрема, дослідницький інтерес та практичний запит стосується комплексного вивчення організаційного гумору як засобу впливу на розвиток ділової комунікації, згуртованості персоналу, лідерства, креативності та психологічного благополуччя персоналу. Водночас в організаційному контексті важливим є вивчення можливостей та обмежень використання гумору в гендерній та міжетнічній взаємодії персоналу, оскільки саме ці системи взаємодії є чутливими до характеру гумору, його непродуктивне використання може бути засобом дискримінації та мобінгу.

## Література

1. Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., Зайчикова, Т. В. (Ред). (2004). *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*. Київ: Міленіум.
2. Crawford, C. B. (1994). Theory and implications regarding the utilization of strategic humor by leaders. *The Journal of Leadership Studies*, 1(4), 53–68.
3. Plester, B. (2009). Healthy humour: Using humour to cope at work. *New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 4:1, 89-102.
4. Attardo, S. (1997). The semantic foundations of cognitive theories of humor. *Humor: International Journal of Humor Research*, 10(4), 395–420
5. Gruner, C. R. (1997). *The game of humor: A comprehensive theory of why we laugh*. Transaction Publishers.
6. Freud, S. (1928). Humor. *International Journal of Psychoanalysis*, 9, 1-6
7. Weick, K. E., & Westley, F. (1996). Organizational learning: Affirming an oxymoron. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 440–458). Sage Publications, Inc.
8. Иванова, Е. М., Ениколопов, С. Н. (2006). Психологические исследования чувства юмора. *Вопросы психологии*, 2006, 4, 122-133.
9. Меткалф, С., Фелибл, Р. (1997). *Юмор – путь к успеху*. СПб: Питер-пресс.
10. Домбровская, И. С. (2014) *Юмор в контексте развития*. Т/О «НЕФОРМАТ»Издательство Accent Graphics Communications, Montreal.
11. Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48–75.
12. Василевська, О. І, Дворніченко, Л. Л. (2018). Особливості використання гумору у консультативній взаємодії. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Випуск 5, 160-166.

13. Golger, E. (2018) Effects of Humor to Relieve Stress in Nurses. *Grace Peterson Nursing Research Colloquium*.
14. Lee, E. J. (2020). Humor in Health Care. *Journal of Ethics*, Volume 22, Number 7, 573-644.
15. Romero, E. J., Cruthirds K. W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*.
16. Henman, L. D. (2001). Humor as a coping mechanism: Lessons from POWs. *Humor*, 14(1), 55– 82.
17. Martin, R. A., Kupier, N. A., Olinger, L. J., & Dance, K. A. 1993. Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being. *Humor*, 6(4), 89 –104.

### References

1. Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., Zaichykova, T. V. (Eds). (2004). *Syndrom «profesiinogo vygorannya» ta profesiina karyera pratsivnykiv osvitnikh organizatsii: genderni aspekty. [Burnout Syndrome and Professional Careers of Educational Workers: Gender Aspects]*. Kyiv: Milenium. [In Ukrainian]
2. Crawford, C. B. (1994). Theory and implications regarding the utilization of strategic humor by leaders. *The Journal of Leadership Studies*, 1(4), 53– 68.
3. Plester, B. (2009). Healthy humour: Using humour to cope at work. *New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 4:1, 89-102.
4. Attardo, S. (1997). The semantic foundations of cognitive theories of humor. *Humor: International Journal of Humor Research*, 10(4), 395–420
5. Gruner, C. R. (1997). *The game of humor: A comprehensive theory of why we laugh*. Transaction Publishers.
6. Freud, S. (1928). Humor. *International Journal of Psychoanalysis*, 9, 1-6
7. Weick, K. E., & Westley, F. (1996). Organizational learning: Affirming an oxymoron. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 440–458). Sage Publications, Inc.
8. Ivanova, E. M., Enikolopov, S. N. (2006). Psikhologicheskie issledovaniya chuvstva yumora. [Psychological research in the sense of humor]. *Voprosy psikhologii*, 2006, #4, 122-133. [In Russian]
9. Metcalf, S., Felybl, R. (1997). *Yumor – put k uspekhu. [Humor is the key to success]*. Saint-Petersburg: Piter-press.
10. Dombrovskaya, I. S. (2014) *Yumor v kontekste razvitiya. [Humor in the context of development]*. Т/О «NEFORMAT», Accent Graphics Communications, Montreal.
11. Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48 –75.
12. Vasylevska, O. I., Dvornichenko, L. L. (2018). Osoblyvosti vykorystannya gumoru u konsultatyvni vzayemodii. [Using humor in consultative interaction]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu*, 5, 160-166.
13. Golger, E. (2018) Effects of Humor to Relieve Stress in Nurses. *Grace Peterson Nursing Research Colloquium*.
14. Lee, E. J. (2020). Humor in Health Care. *Journal of Ethics*, Volume 22, Number 7, 573-644.
15. Romero, E. J., Cruthirds K. W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*.
16. Henman, L. D. (2001). Humor as a coping mechanism: Lessons from POWs. *Humor*, 14(1), 55– 82.
17. Martin, R. A., Kupier, N. A., Olinger, L. J., & Dance, K. A. 1993. Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being. *Humor*, 6(4), 89 –104.

### Відомості про авторів

**Щотка Оксана Петрівна**, кандидат психологічних наук, доцент, завідувачка кафедри психології Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, м. Ніжин, Україна

**Oksana Shchotka**, PhD, Associate Professor of the Department of Psychology, Head of the Department of Psychology, Mykola Gogol State University of Nizhyn (Ukraine)

E-mail: pskaf2016@gmail.com

ORCID : <https://orcid.org/0000-0003-0487-2925>

**Андрєєва Ярослава Федорівна**, кандидат психологічних наук, доцент, завідувачка кафедри психології Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна

**Yaroslava Andreeva**, PhD, Associate Professor, Head of the Department of Psychology, Yuri Fedkovich National University of Chernivtsi, Chernivtsi, Ukraine

E-mail: yaroslava\_an@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3954-2731>

Отримано 1 березня 2021 р.  
Рецензовано 17 березня 2021 р.  
Прийнято 17 березня 2021 р.