

## АНОТАЦІЯ

**Громова З. В. Психологічні особливості опору змінам особистості у соціальній взаємодії.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія». – Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Київ, 2020.

Дисертацію присвячено теоретичному аналізу та узагальненню підходів до розуміння та визначення явища опору змінам особистості, його аспектів, маніфестацій і чинників. У дисертації здійснено вирішення актуальної наукової проблеми індивідуальних психологічних особливостей опору змінам особистості на теоретичному, емпіричному та експериментальному рівнях.

На базі аналізу та узагальненню вітчизняних і закордонних джерел, організаційного, соціального та психологічного підходів визначено **теоретико-методологічні засади дослідження** проблеми опору змінам особистості в її психологічному вимірі в контексті соціально-організаційної взаємодії.

Розкрито *суть феномена* опору змінам особистості як багатомірного явища. Виявлено відсутність єдиного визначення явища опору змінам особистості у психологічній парадигмі. Розроблено *авторське визначення* поняття опору змінам особистості як психоемоційного стану особистості, який на поведінковому рівні проявляється діями спротиву, спрямованими на зупинення, сповільнення або послаблення змін, які сприймаються як загроза.

Виявлено основні *підходи* до розуміння ОЗ, які охоплюють управлінський і психологічний виміри. Виділено *рівні*, на яких розглядається явище опору змінам особистості, до яких належать організаційний та особистісний. Визначено, що на організаційному рівні опір змінам особистості має негативний вплив на ефективність діяльності системи та процес впровадження змін. На рівні особистості опір має як негативні, так і

позитивні наслідки для якості життя особистості на психологічному, соціальному та професійному рівнях.

Зазначається природність та еволюційна значущість явища опору змінам. Також виділяється дезадаптивний та ірраціональний *характер феномена* опору змінам особистості.

Виявлено спорідненість явища психологічного опору у психодинамічному підході та явища опору організаційним змінам особистості.

Встановлено, що явище опору змінам особистості може одночасно бути як наслідком, так і причиною здійснення *соціальної взаємодії*. Організаційна діяльність є окремим випадком соціальної взаємодії та виступає тлом і контекстом опору змінам. Зазначається багаторівневість цієї взаємодії, що охоплює зовнішній та внутрішній, міжособистісний та інституціональний рівні.

Визначено широкий спектр типів маніфестацій явища опору змінам особистості. Запропоновано *авторське визначення маніфестації* опору змінам як будь-якого афективного, когнітивного чи поведінкового прояву, дії або процесу, що є ознакою опору змінам. За *рівнем прояву* виділено явний та прихований типи, за *рівнем динаміки* – пасивний та активний, за *кількістю залучених осіб* – індивідуальний та груповий, за *вектором впливу* – індивідуально спрямований, спрямований назовні.

Як допоміжна складова підґрунтя для розробки психологічного інструментального забезпечення корекції інтенсивності опірних тенденцій і підвищення адаптивних якостей особистості зазначається розуміння варіативності маніфестацій явища опору змінам особистості.

Розкрито зв'язок стадій перебігу процесу впровадження змін та індивідуальних психологічних чинників опору змінам. Додатково аналіз психодинамічних моделей процесу проходження змін особистістю виявив вплив характеристик процесу змін на адаптивність або, навпаки, дезадаптивність реакції особистості на зміни. Виділено низку важливих

соціально-психологічних чинників опору змінам. Зазначається неповнота розуміння психологічного механізму, що лежить в основі виникнення явища опору змінам на особистісному рівні.

Автором виявлено, проаналізовано та систематизовано характеристики, чинники та варіанти маніфестацій психологічного опору та явища опору змінам. Розроблено чотирикомпонентну класифікацію чинників психологічного опору та опору змінам, яка охоплює емоційний, особистісний, ситуативний і мотиваційний компоненти.

Встановлено, що вплив різних чинників на окремих індивідів є неоднаковим. Автором зазначається можливість моновпливу окремого чинника на опір змінам особистості та підкреслюється поширеність впливу цілого комплексу чинників залежно від умов середовища впровадження змін.

Виділено економічний, організаційний, культурний і психосоціальний характер чинників опору змінам. Зазначається високий рівень дослідженості соціального аспекту чинників ОЗ і недостатній рівень дослідженості їх психологічного аспекту. За структурою психологічний вимір чинників опору змін особистості поділяється на афективний, когнітивний і поведінковий компоненти. При цьому механізм виникнення опору змінам є недостатньо розкритим.

Автором виділена низка індивідуальних особливостей, що належать до психічних механізмів особистості, та ймовірно лежать в основі виникнення явища опору змінам особистості на психологічному рівні. До вказаних психологічних особливостей автор відносить наступні: копінг-стратегії, психодинамічні якості, тривожність, психологічні захисні механізми, ригідність.

Автором розроблено теоретичну модель дослідження, яка розкриває зв'язки та вплив психологічних особливостей і компонентів опору змінам особистості. Елементів, які належать до теоретичної моделі: компоненти опору змінам (когнітивна ригідність, емоційна реакція, короткостроковий фокус, прагнення до рутини), тривожність (ситуативна, особистісна), копінг-

стратегії (уникнення проблем, пошук соціальної підтримки, вирішення проблем), психодинамічні якості (екстраверсія, інтроверсія, нейротизм), ригідність (симптомокомплекс, актуальна, сенситивна, установча, ригідність як стан, преморбідна), психологічні захисні механізми (заперечення, витіснення, регресія, компенсація, проєкція, заміщення, раціоналізація, гіперкомпенсація).

Автором сформульовано робочу гіпотезу дослідження, яка полягає у наступному:

Психологічні особливості пов'язані з рівнем опору змінам особистості. Під психологічними особливостями розуміються такі характеристики: тривожність, психологічні захисні механізми, психодинамічні якості, ригідність і копінг-стратегії.

На **емпіричному етапі** дослідження автором вивчено зв'язки організаційних параметрів та рівня опору змінам.

На цьому етапі дослідження опитано 185 респондентів – студентів старших курсів і магістрантів вищих навчальних закладів із різних регіонів України. Базою дослідження виступили: 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, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Національний університет «Києво-Могилянська академія».

Досліджувана група 1 (ДГ1, N = 149) складається зі студентів старших курсів і магістрантів ВНЗ України. Вибір такого складу досліджуваної групи ґрунтується на практичній цінності дослідження їх психологічних особливостей у зв'язку з ОЗ. Досліджувана група 2 (ДГ2, N = 36) складається з осіб старше 25 років, що мають досвід роботи та є контрольною групою щодо ДГ1.

Серед сукупності осіб є особи різного віку, статі, які проживають у

різних регіонах України, такі, що мають досвід працевлаштування, й такі, що його не мають, такі, що оцінюють свою роботу як значиму, й такі, що дають протилежну оцінку, такі, що мають досвід значущих змін на роботі, й такі, що не мають такого досвіду, а також особи із різним типом працевлаштування: фриланс, офіційне працевлаштування, неофіційне працевлаштування та безробітні. А отже репрезентативність вибірки є високою.

Виявлено, що тип працевлаштування взаємопов'язаний тільки з рівнем компонента опору змінам «когнітивна ригідність». Респонденти з типом працевлаштування «фрилансер» мають найменший рівень опору змінам, що пояснюється специфікою параметрів цього типу працевлаштування. Не виявлено зв'язків між показниками «значущість роботи», «значущість змін на роботі» та компонентами опору змінам, що означає універсальність проблеми опору змінам особистості та її незалежність від суб'єктивної оцінки значущості роботи та організаційних змін.

Щодо розподілу рівнів опору змінам *за віковим параметром* (ДГ1 – респонденти молодше 25 р., ДГ2 – респонденти старше 25 р.), встановлено, що групи є схожими за розподілом загальних рівнів опору, але мають різну структуру (співвідношення компонентів) опору змінам. Виявлено, що в межах середнього рівня опору змінам ДГ1 чинять більший опір організаційним змінам за компонентами «прагнення до рутини» та «емоційна реакція», а ДГ2 мають більш виражений опір за компонентами «короткостроковий фокус» та «когнітивна ригідність». Опір змінам високого рівня за компонентами «прагнення до рутини», «короткостроковий фокус», «когнітивна ригідність» є більш поширеним серед ДГ1, а за компонентом «емоційна реакція» – у ДГ2. Встановлені зв'язки мають практичне значення для успішного впровадження організаційних змін і планування заходів із підвищення адаптації працівників, а також для індивідуально-групової психологічної роботи для посилення адаптивних якостей особистості в ситуації змін.

Встановлено значущі кореляційні зв'язки компонентів опору змінам з наступними психологічними особливостями: «витіснення», «заміщення», «раціоналізація», «симптомокомплекс ригідності», «актуальна ригідність», «сенситивна ригідність», «преморбідна ригідність», «ситуативна тривожність», «особистісна тривожність», «екстраверсія», «нейротизм», «пошук соціальної підтримки». При цьому зв'язки із «симптомокомплексом ригідності» та «екстраверсією» встановлено тільки для ДГ1, а зв'язок із «пошуком соціальної підтримки» тільки для ДГ2, що свідчить про певний вплив вікових ознак на структуру опору змінам. Інформація, отримана про кореляційні зв'язки компонентів ОЗ та психологічних особливостей, може бути використана у подальших дослідженнях явища ОЗ.

Проведено дискримінантний аналіз психологічних предикторів опору змінам особистості, за результатами якого доведено, що механізми психологічного захисту (витіснення, заміщення та раціоналізація), ригідність (симптомокомплекс ригідності, актуальна ригідність, сенситивна ригідність, преморбідна ригідність), тривожність (ситуативна, особистісна), психодинамічні якості (нейротизм, екстраверсія) та копінг-стратегія «пошук соціальної підтримки» впливають на рівень опору змінам особистості.

Автором розроблено високочутливу формулу прогнозу розподілу рівнів опору змінам, яка пояснює 70,6% розподілу рівнів. Ця формула охоплює 12 предикторів (психологічних особливостей особистості), вплив на інтенсивність опору змінам яких було доведено.

Встановлено, що серед 12 психологічних особливостей-предикторів опору змінам найбільший вплив мають «актуальна ригідність», «симптомокомплекс ригідності», «сенситивна ригідність», «екстраверсія» (79,5 % дисперсії моделі), «преморбідна ригідність», «витіснення» та «заміщення» (20,5 % дисперсії моделі).

Встановлені зв'язки та їх направленість у поєднанні з іншими результатами дослідження покладені в основу, на якій розроблено

індивідуально-груповий психологічний інструментарій для посилення адаптивних якостей особистості в ситуації змін

Автором визначено недостатню розробленість інструментарію впливу на індивідуальні психологічні чинники опору змінам та окреслено проблеми, що пов'язані з цим: необхідність впливу на індивідуальні психологічні особливості для підвищення адаптивності індивіда до організаційних змін, недостатня кількість розробок для коригуючого впливу на індивідуальні психологічні особливості опору змінам, недостатня кількість інструментів для індивідуального використання.

Розроблено комплексну систему подолання опору змінам особистості на основі взаємозв'язків, що визначені в результаті аналізу отриманих даних в емпіричній частині, для здійснення точкового впливу на ті складові, значущість впливу яких було доведено у контексті опору змінам особистості. Автором обґрунтовано, що коригуючий психологічний вплив на встановлені психологічні чинники опору змінам особистості веде до зміни рівня опірних сил.

Структурно комплексна система подолання опору змінам особистості складається з трьох частин: 1) діагностичного оцінювання рівня опору за авторською апробованою *«Шкалою скринінгової оцінки опору змінам»*; 2) тренінгу *«Подолання опору змінам особистості»* (8 блоків); 3) оцінювання ефективності подолання ОЗ.

У формувальному експерименті взяли участь 138 осіб – студентів старших курсів і магістрантів, які проходили навчання в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України та Національному університеті «Києво-Могилянська академія» у м. Київ. Кількість учасників становила 76 осіб в експериментальній групі (ЕГ) та 62 особи в контрольній (КГ). Студенти-учасники експерименту мали різну стать, досвід роботи, досвід значущих організаційних змін і рівень ОЗ на початку формувального експерименту.

На **констатувальному етапі** використано Шкалу скринінгової оцінки опору змінам та Шкалу опору змінам Ш. Орега. Встановлено, що рівні опору змінам ЕГ та КГ не мають статистично значущої різниці. Розподіл досліджуваних по групах відповідно до рівня опору змінам є типовим, де переважна більшість осіб мають середній рівень опору, а групи з високим і низьким рівнями опору є значно меншими. Змістовність другої частини Шкали скринінгової оцінки опору змінам (питання 7–10) дає змогу фахівцю адаптувати коригуючу роботу відповідно до відповідей учасників. Змістовність третьої частини Шкали скринінгової оцінки опору змінам (методика «Дерево Блоба») дає можливість фахівцю та учасникам швидко помітити результати формувальної роботи завдяки зміні стану, яку наочно демонструє третя частина Шкали скринінгової оцінки опору змінам.

Проведено **формувальний експеримент**, тренінг *«Подолання опору змінам особистості»*, у процесі якого здійснено вплив на «мішені» – компоненти ОЗ та психологічні особливості (з урахуванням встановлених зв'язків між ними) з метою їх перебудови у бік адаптивності. Програма тренінгу з подолання ОЗ і зміст його 8 блоків відповідає меті та завданням у межах комплексної системи подолання опору змінам. Наведені вектори тренінгової роботи та очікувані результати за кожним блоком узгоджуються зі змістом виявлених взаємозв'язків компонентів опору змінам і психологічних особливостей.

За результатами **констатувального етапу другого порядку** доведено ефективність комплексної системи подолання опору змінам особистості. Виявлено зниження опору змінам у досліджуваних ЕГ після формувального експерименту за обома шкалами: зменшилася кількість осіб із високим і середнім рівнем опору змінам, а також збільшилася кількість осіб із низьким рівнем опору змінам. Встановлено статистично значущу різницю рівнів опору змінам ЕГ та КГ, що означає *ефективність тренінгової програми з подолання ОЗ*. За результатами порівняльного аналізу даних щодо оцінки рівня опору змінам досліджуваних ЕГ і КГ, встановлено, що Шкала



скринінгової оцінки опору змінам і є високочутливим інструментом вимірювання опору змінам особистості, який може зафіксувати різницю у рівні опору змінам, в тому числі, до та після тренінгового впливу на індивіда.

*Наукова новизна* дисертаційного дослідження полягає у тому, що: *вперше* за результатами комплексного аналізу встановлено взаємозв'язки між компонентами опору змінам особистості та психологічними особливостями особистості, а саме: механізмами психологічного захисту (витіснення, заміщення, раціоналізація), ригідністю (симптомокомплекс ригідності, актуальна ригідність, сенситивна ригідність, преморбідна ригідність), тривожністю (ситуативна, особистісна), психодинамічними якостями особистості (нейротизм, екстраверсія), копінг-стратегією «пошук соціальної підтримки»; *вперше* розроблено модель (формулу) прогнозу опору змінам на основі психологічних особливостей особистості, яка описує 70,6% розподілу рівнів опору змінам; *вперше* встановлено, які психологічні особливості мають найсильніший вплив на ОЗ особистості, до них належать: «актуальна ригідність», «симптомокомплекс ригідності», «сенситивна ригідність», «екстраверсія», «преморбідна ригідність», «витіснення» та «заміщення»; *обґрунтовано* теоретичні, методичні та практичні засади дослідження опору змінам через психологічний підхід; *уточнено, поглиблено та розширено* уявлення про сутність поняття «опір змінам»; *набули подальшого розвитку* положення та класифікації щодо причин виникнення, типів прояву, характеру та структурних складових опору змінам; *обґрунтовано, розроблено та апробовано* комплексну систему подолання опору змінам особистості (яка складається зі скринінгового інструментарію діагностики опору змінам, тренінгу з подолання опору змінам особистості та оцінювання ефективності подолання опору змінам) з урахуванням визначених психологічних особливостей, вплив яких встановлено у контексті опору змінам.

*Теоретична цінність роботи* полягає в розробці уявлень про психологічні особливості опору змінам, формулюванні принципів роботи

психолога на подолання опору змінам згідно з психологічними особливостями окремої особистості.

*Практичне значення одержаних результатів* полягає в розробці комплексної системи подолання опору змінам особистості. Запропонований інструментарій діагностики та оцінки опору змінам особистості, а саме «Шкала скринінгової оцінки опору змінам особистості» дає змогу виявити формування або наявність опору змінам особистості як скринінговий інструмент; розроблений та апробований «Тренінг з подолання опору змінам особистості» дає можливість зменшити та/або подолати опір змінам особистості. Матеріали дослідження також можуть бути використані у змісті таких дисциплін у ЗВО, як «Психологія управління», «Психодіагностика», «Психологія організацій», «Психологічна діагностика й оцінка персоналу організації» та у програмі підготовки фахівців з організаційної психології.

**Ключові слова:** опір змінам особистості, організаційні зміни, психологічний опір, психологічні особливості, психологічні чинники опору змінам, маніфестації опору змінам особистості, психологічні захисні механізми, ригідність, тривожність, копінг-стратегії, психодинамічні якості.

## ABSTRACT

**Gromova Z. V. Psychological predictors of resistance to change in the context of social interaction.** – Qualifying scientific paper. Manuscript copyright.

The dissertation for obtaining a degree of Doctor of Philosophy in the field of study 05 «Social and Behavioral Sciences» within the subject area 053 “Psychology”. – Ukrainian State Employment Service Training Institute (USESTI), Kyiv, 2020.

The dissertation is devoted to the theoretical analysis and systematization of approaches to understanding and definition of the phenomenon of change resistance, its features, manifestations and predictors. The dissertation contains the solution to a relevant scientific problem of the individual psychological characteristics of change resistance on theoretical, empirical and experimental levels.

The theoretical and methodological foundations of the problem of change resistance in its psychological dimension within the socio-organizational interaction are determined in the dissertation, based on the analysis and systematization of Ukrainian and foreign literature sources on organizational, social and psychological approaches.

The paper covers the essence of change resistance as a multidimensional phenomenon. The absence of a unified definition of resistance to change in the psychological paradigm is revealed and discussed. The author defines resistance to change as a psycho-emotional state of an individual, which at the behavioral level is manifested by actions of opposition aimed at stopping, slowing down or weakening the changes perceived as a threat.

The main approaches to understanding resistance to change, which cover the managerial and psychological dimensions, are identified. The levels of resistance to organizational change are found to include organizational and personal ones. It is determined that at the organizational level, resistance to change has negative impact on the effectiveness of the system and the process of change implementation. At the level of an individual, resistance may have both negative

and positive consequences for the quality of life of an individual at the psychological, social and professional levels.

The naturalness and evolutionary significance of the phenomenon of resistance to change is noted, emphasizing its maladaptive and irrational aspects.

The paper reveals the affinity of the phenomenon of psychological resistance within the psychodynamic approach and the phenomenon of resistance to organizational changes.

It is established that the phenomenon of resistance change can be both a consequence and a cause of social interaction. Organizational activity, being a kind of social interaction, serves as a background and context for resistance to change. The study notes the multitieredness of this interaction, covering the external and internal, interpersonal and institutional levels.

A wide range of types of manifestations of the phenomenon of resistance to personality changes is determined. The author defines manifestation of resistance to change as any affective, cognitive or behavioral expression, action or process that is a sign of resistance to change. Regarding the level of manifestation, there are explicit and implicit types, as to the level of dynamics – passive and active, as to the number of involved persons – individual and group, as to the direction of impact – inwardly and outwardly directed.

The understanding of the variability of change resistance manifestations is identified to be auxiliary for the development of psychological tools to manage the change resistance intensity and increase person's adaptive qualities.

The paper specifies the connection between the change process stages and individual psychological change resistance factors. Additionally, the analysis of psychodynamic models of the change process revealed the influence of the change process characteristics on the adaptability of a person's response to change. In addition, a number of important socio-psychological factors of resistance to change are identified. The incomplete understanding of the psychological mechanism underlying the phenomenon of resistance to change at the personal level is noted.

The author identifies, analyzes and systematizes the characteristics, factors and manifestations of psychological resistance and resistance to change and

presents a four-component classification of factors of psychological resistance and resistance to change covers emotional, personal, situational and motivational components.

It is established that the influence of various factors on individuals is different. The author notes the possibility of a single factor influence on the resistance to change and emphasizes the prevalence of the influence of a range of factors depending on the conditions of the environment of change.

The economic, organizational, cultural and psychosocial nature of the factors of resistance to change are highlighted. There is extensive research on the social aspect of change resistance factors, yet an insufficient amount of research on their psychological aspect. As to the structure, the psychological dimension of the factors of change resistance is divided into affective, cognitive and behavioral components. The mechanism of resistance to change is regarded to be insufficiently studied.

The author worked out a number of individual characteristics belonging to the mental mechanisms of a personality that may be responsible for the emergence of resistance to changes at the psychological level. The specified psychological characteristics include the following: coping strategies, psychodynamic qualities, anxiety, psychological defense mechanisms, rigidity.

The author has developed the theoretical model of the research that covers the connections and influence of psychological characteristics and components of change resistance. The elements included into the theoretical model are: components of resistance to change (cognitive rigidity, emotional reaction, short-term focus, routine seeking), anxiety (state, trait), coping strategies (avoidance, social support seeking, problem solving), psychodynamic qualities (extraversion, introversion, neuroticism), rigidity (symptom complex, actual, sensitive, attitudinal, rigidity as a state, premorbid), psychological defense mechanisms (denial, repression, displacement, regression, compensation, projection, rationalization, hypercompensation).

The hypothesis of the study is:

Psychological characteristics are related to the level of resistance to change. The psychological characteristics include: anxiety, psychological defense mechanisms, psychodynamic qualities, rigidity and coping strategies.

At the empirical stage of the study the relationships between organizational parameters and the level of resistance to change were studied.

At these stage 185 respondents were interviewed – senior students and undergraduates from different regions of Ukraine. The study was conducted in: Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko, Kryvyi Rih State Pedagogical University, Donbas State Pedagogical University, Luhansk Taras Shevchenko National University, Borys Grinchenko Kyiv University, Ukrainian State Employment Service Training Institute, the National University of "Kyiv-Mohyla Academy".

Test group 1 (TG1, N = 149) consisted of senior students and undergraduates of various Ukrainian universities. The choice of such a composition of the study group was due to the practical value of studying their psychological characteristics in connection with resistance to change. Test group 2 (TG2, N = 36) consisted of persons over 25 years of age who had work experience and were a control group.

The sample included participants of different ages, genders, living in different regions of Ukraine, those who had experience of employment, and those who did not, those who evaluated their work as significant, and those who gave the opposite assessment, those, who had experience of significant changes at work, and those who did not, as well as persons with different types of employment: freelance, formal employment, unreported employment and the unemployed. Therefore, the sample is highly representative of the general population.

It was found that the type of employment was related only to the level of "cognitive rigidity". Respondents with the type of employment "freelancer" had the lowest level of resistance to change, which is explained by the specifics of this type of employment. No links were found between the indicators of "significance of work", "significance of changes at work" and components of resistance to change, which argues of the universality of the problem of resistance to change and its

independence from subjective assessment of work significance and organizational change significance.

Regarding the distribution of resistance levels by age parameter (TG1 – respondents younger than 25 years, TG2 – respondents older than 25 years), it was found that the groups were similar in the distribution of general resistance levels, but had different structure (ratio of components) of resistance to change. Within the middle level of resistance to change TG1 exhibited higher resistance to organizational change on the "routine seeking" and "emotional reaction" scales, and TG2 had a more pronounced resistance on the "short-term focus" and "cognitive rigidity" scales. High level of resistance to change on the scales of "routine seeking", "short-term focus", "cognitive rigidity" was more common among TG1, and on the "emotional reaction" scale – in TG2. Establishing connections is of practical importance for the successful implementation of organizational change and planning activities to improve the adaptation of employees, as well as individual and group psychological work to strengthen the adaptive qualities of an individual in a situation of change.

Significant correlations of components of resistance to change were established with the following psychological characteristics: "displacement", "repression", "rationalization", "rigidity symptom complex", "actual rigidity", "sensitive rigidity", "premorbid rigidity", "state anxiety", "trait anxiety", "extraversion", "neuroticism", "social support seeking". In this case, the links with the "rigidity symptom complex" and "extraversion" were established only for TG1, and the link with the "social support seeking" only for TG2, which indicates a certain influence of age on the structure of resistance to change. The information obtained about the correlations between the components of the resistance to change and psychological characteristics can be used in further scientific studies.

A discriminant analysis applied to the data revealed psychological predictors of resistance to personality changes, the results proved that the of psychological defense mechanisms (displacement, repression and rationalization), rigidity (rigidity symptom complex, actual rigidity, sensitive rigidity, premorbid rigidity),

anxiety (state, trait) psychodynamic qualities (neuroticism, extraversion) and coping strategy "social support seeking" predict the level of resistance to change.

The author has developed a formula, which is highly predictive of the levels of resistance to change and explains 70.6% of the level distribution. The formula covers 12 predictors (psychological personality traits) with the proven effect on the intensity of resistance to changes.

It was found that among the 12 psychological characteristics-predictors of resistance to change the greatest impact is caused by "actual rigidity", "rigidity symptom complex", "sensitive rigidity", "extraversion" (79.5% variance of the model), "premorbid rigidity", "displacement" and "repression" (20.5% variance of the model).

The established connections and their direction in combination with other research results are the basis for development of the (individual-group) psychological tools for strengthening of adaptive qualities of a person in a situation of change.

The paper identified an insufficient amount of tools developed to influence individual psychological factors of resistance to change and outlines the issues associated with it: the need to influence individual psychological characteristics to increase individual adaptability to organizational change, insufficient development of corrective effects on individual psychological characteristics of resistance to change; insufficient number of tools for individual use.

A comprehensive system for overcoming resistance to change in a person has been developed based on the relationships identified as a result of the analysis of the data obtained in the empirical part, to make a localized impact on those components whose significance has been proven in the context of resistance to change. The author substantiates that application of psychological practices on the established psychological factors of resistance to changes leads to a change in the level of resistive forces.

Structurally the comprehensive system of overcoming resistance to change in personality consists of three parts: 1) diagnostic assessment of the level of resistance with to the author's tested "Scale of screening assessment of resistance



to change"; 2) training "Overcoming resistance to personality change" (8 sections); 3) evaluation of the effectiveness of overcoming resistance to change.

138 people participated in the formative experiment – senior students and undergraduates who studied at Ukrainian State Employment Service Training Institute and the National University of "Kyiv-Mohyla Academy" in Kyiv. The number of participants was 76 people in the experimental group (EG) and 62 people in the control group (CG). Students participating in the experiment had different gender, work experience, experience of significant organizational changes and the level of resistance to change at the beginning of the formative experiment.

For the formative evaluation, the Change resistance screening scale and the Resistance to change scale by Sh. Oreg were used. It was found that the levels of resistance to changes in EG and CG did not have a statistically significant difference. The distribution of the levels of resistance to change was common, where the vast majority of people had a medium level of resistance, and groups with high and low levels of resistance were much smaller. The content of the second part of the Change resistance screening scale (questions 7-10) allows the specialist to adapt the work in accordance with the answers of the participants. The content of the third part of the Change resistance screening scale ("Blob Tree" method) allows the specialist and participants to quickly notice the results of formative work, due to changes in the state, which are clearly demonstrated by the third part of the Scale of screening assessment of resistance to change.

The goal of the formative experiment, training "Overcoming resistance to personality change", was to impact the "targets" – the components of resistance to change and psychological characteristics (accounting for the established relationships between them) modifying them towards adaptability. The training program on overcoming resistance to change and the content of its 8 sections meets the goals and objectives within the Comprehensive system of overcoming resistance to change. The given thrust of training work and the expected results for each block are consistent with the content of the identified relationships of the components of resistance to change and psychological characteristics.

The results of the summative evaluation prove the effectiveness of the Comprehensive system of overcoming resistance to change in a person. There was a decrease in resistance to change levels in the EG after the formative experiment according to both measure scales: the number of people with high and medium resistance to change decreased, and the number of people with low resistance to change increased. There was a statistically significant difference in the levels of resistance to change in EG and CG, which is explained by the effectiveness of the training program to overcome resistance to change. According to the results of the comparative analysis of data on resistance to change in the EG and CG, it was found that the Scale of screening assessment of resistance to change is a highly sensitive tool for measuring resistance to change, which can record the difference in resistance to change level, including before and after training impact on an individual.

The scientific novelty of the dissertation research:

For the first time, the results of a comprehensive analysis have established the relationship between the components of resistance to change and psychological characteristics of a person, namely: psychological defense mechanisms (displacement, repression, rationalization), rigidity (rigidity symptom complex, actual rigidity, sensitive rigidity, premorbid rigidity), anxiety (state, trait), psychodynamic personality traits (neuroticism, extraversion), coping strategy "social support seeking"; the developed model (formula) to predict resistance to change in a person, having its basis on psychological characteristics of a person and able to describe 70,6% of resistance to change levels distribution; for the first time it has been established which psychological characteristics have the strongest influence on person's resistance to change levels, they include: "actual rigidity", "rigidity symptom complex", "sensitive rigidity", "extraversion", "premorbid rigidity", "displacement" and "repression"; theoretical, methodical and practical bases of the research of resistance to change through the psychological approach have been substantiated; the dissertation has clarified, deepened and expanded the understanding of the concept of "resistance to change"; provisions and classifications of the causes, manifestation types, nature and structural components

of change resistance have been further developed; the Comprehensive system for overcoming resistance to change in a person (screening tools to measure resistance to change, training to modify resistance to change and assessment of the effectiveness of overcoming change resistance) has been substantiated, developed and tested, accounting for certain psychological characteristics, whose the impact was established in the context of change resistance.

The theoretical value of the work lies in the development of ideas about the psychological characteristics of resistance to change, the formulation of the principles of work of a psychologist to overcome or minimize resistance to change in accordance with the psychological characteristics of an individual.

The practical significance of the obtained results is the design of the Comprehensive system for overcoming resistance to change in a person. The proposed tools for diagnosis and assessment of resistance to change, namely: "The Change resistance screening scale" allows to identify the formation or presence of resistance to change as a screening tool; the developed and tested "Training to overcome resistance to change" provides a tool to reduce and / or overcome resistance to change. The research results can also be used in the study plans of such disciplines as "Psychology of management", "Psychodiagnostics", "Psychology of organizations", "Psychological diagnostics and assessment of human resources" and in the training of specialists on organizational psychology.

**Key words:** antecedents of change resistance, organizational change, psychological resistance, psychological characteristics, manifestation, psychological defense mechanisms, rigidity, anxiety, coping-strategies, psychodynamic qualities, self-awareness, reflection, socio-psychological adaptation, psychological well-being, professional training, personnel, psychological support.

## Список публікацій здобувача

*Статті у фахових виданнях, внесених  
до міжнародних наукометричних баз даних:*

1. Громова З. В. Внутрішні психологічні чинники опору змінам: тривожність, копінг-стратегії, ригідність. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. пр. Запоріз. нац. ун-ту та Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Запоріжжя, 2019. № 2 (16). 144 с.
2. Громова З. Індивідуальні чинники опору змінам: психологічні захисні механізми та емоційна стабільність. *Психологічний часопис*, 2020. Т. 6, вип. 1. С. 50–60. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.1.5>
3. Громова З. Теоретико-методологічні засади комплексної системи подолання опору змінам особистості. *Психологічний часопис*, 2020. Т. 6, вип. 2. С. 51–65. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.2.5>

*Статті в іноземному періодичному науковому виданні, внесеному до  
міжнародних наукометричних баз даних:*

4. Prib H. A., Gromova Z. V. (2019). Connection Between Resistance to Organizational Change and Psychological Resistance of an Individual. *Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment*. 2019. Vol. 7, iss. 3. P. 170–178. URL: <http://lifescienceglobal.com/pms/index.php/jiddt/article/view/6146>

*Тези доповідей на конференціях:*

5. Громова З. В. Психосоціальні причини опору змінам. *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України* : зб. наук. праць, м. Київ, 27 листоп. 2017 р. м. Київ, 2017. С. 40–47.
6. Громова З. В. Опір організаційним змінам у персонала як психосоціальна проблема. *Соціалізація і ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства* : матеріали II всеукр. наук.-практ. конф. м. Запоріжжя, 18–19 жовтн. 2018 р. Запоріжжя, 2018. С. 25–26.

7. Громова З. В. Психологічні особливості опору змінам у діяльності управлінця в умовах викликів сьогодення. *Науково-практичне забезпечення децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах* : матеріали наук.-практ. конф. (м.Київ, 18 квіт. 2018 р.). Київ, 2018. С. 19–22.

8. Громова З. В. Аналіз чинників залежності типів корпоративної культури і рівня мотивації персоналу. *Соціалізація і ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства* : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 11–12 листоп. 2016. Київ, С. 30–32. 2016 р.