

Інститут психології імені Г.С. Костюка
Національної академії педагогічних наук України
Українська Асоціація організаційних психологів
та психологів праці

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 2–3 (20) / 2020

**За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

**Київ
2020**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20>

Рецензенти:

А.М. Грись – доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії психології соціально дезадаптованих неповнолітніх Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;

О.В. Брюховецька – доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».

Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 11 від 24.09.2020 року)

**За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

Міжнародна редакційна колегія:

Максименко Сергій Дмитрович, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*головний редактор*); **Карамушка Людмила Миколаївна**, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*заст. головного редактора*); **Чепелева Наталія Василівна**, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Кокун Олег Матвійович**, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Креденцер Оксана Валеріївна**, кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*відповідальний секретар*); **Бондарчук Олена Іванівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри психології управління Університету менеджменту освіти НАПН України; **Терещенко Кіра Володимирівна**, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*координатор*); **Івкін Володимир Миколайович**, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*координатор*); **Кожушнік Барбара**, доктор психологічних наук, професор Сілезького університету в Катовіце (Республіка Польща); **Коростеліна Карина Валентинівна**, доктор психологічних наук, професор Школи аналізу та розв'язання конфліктів Університету Джорджа Месона (США); **Латам Гері**, доктор психологічних наук, професор Університету Торонто (Канада); **Тейхманн Маре**, доктор психологічних наук, професор Талліннського технічного університету (Естонія); **Фурманов Ігор Олександрович**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології факультету філософії та соціальних наук Білоруського державного університету (Республіка Білорусь); **Янчук Володимир Олександрович**, доктор психологічних наук, професор, декан факультету професійного розвитку спеціалістів освіти Академії післядипломної освіти (Республіка Білорусь).

Засновники: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці.

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія КВ № 9340 від 15.11.2004 р.

Журнал внесено до Переліку наукових фахових видань України з психології (категорія Б)
(Наказ № 409 МОН України від 17 березня 2020 р.)

Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія» проіндексовано в міжнародних наукометричних базах: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), Academic Resource Index (ResearchBib) (з 2016 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.), World Catalogue of Scientific Journals (since 2019).

Веб-сайт журналу <http://orgpsy-journal.in.ua/>

© Організаційна психологія.
Економічна психологія, 2020

G. S. Kostiuk Institute of Psychology
of National Academy of Educational Sciences of Ukraine
Ukrainian Association of Organizational and Work
Psychologists

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY**

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 2–3 (20) / 2020

**Scientific editors:
S. D. Maksymenko and L. M. Karamushka**

**Kyiv
2020**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20>

Reviewers:

A.M. Gryś – PsyD, Prof., Head of Laboratory of Psychology of Socially Maladjusted Juveniles, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAES of Ukraine;

O.V. Brukhovetska – PsyD, Assoc. Prof., Prof. of Department of General and Applied Psychology, University of educational management, NAES of Ukraine.

*Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Proceedings № 11 of 24.09.2020)*

Scientific editors: S. D. Maksymenko and L. M. Karamushka

International Editorial Board:

Maksymenko, Sergiy, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (editor-in-chief); **Karamushka, Liudmyla**, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (deputy editor-in-chief); **Chepeleva, Natalia**, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kokun, Oleg**, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kredentser, Oksana**, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine (executive secretary); **Bondarchuk, Olena**, Dr., Prof., Head, Department. of Psychology of management, University of Educational Management of NAES of Ukraine; **Tereshchenko, Kira**, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (*coordinator*); **Ivkin, Volodymyr**, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine (*coordinator*); **Kożusznik, Barbara**, Dr., Professor of Work and Organizational Psychology, University of Silesia in Katowice (Poland); **Korostelina, Karina**, Dr., Prof., School for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University (USA); **Latham, Gary**, Dr., Professor, University of Toronto (Canada); **Teichmann, Mare**, Dr., Professor, Tallinn University of Technology (Estonia); **Furmanov, Igor**, Dr., Prof., Head, Department of psychology, Faculty of Philosophy and Social Sciences, Belarusian State University (Belarus); **Yanchuk, Vladimir**, Dr., Prof., Dean, Department of professional development of educators, Academy of Postgraduate Education (Republic of Belarus).

Founders: G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists.

*Certificate of State Registration of the Mass Media Publication
KB № 9340 of 15.11.2004*

*The Journal is on the List of specialized scientific editions of Ukraine on psychology
(Order № 408 of the Ministry of Education and Science of Ukraine, 17 March, 2020)*

Scientific Journal «Organizational Psychology. Economic Psychology» is indexed in International scientometric bases: INDEX COPERNICUS (IC) (2015), Academic Resource Index (ResearchBib) (2016), GOOGLE SCHOLAR (2016), World Catalogue of Scientific Journals (since 2019)

The Journal's website: <http://orgpsy-journal.in.ua/>

© Organizational psychology.
Economic psychology, 2020

ЗМІСТ

Акімова Лариса, Кіршо Світлана. Суб'єктивне економічне благополуччя студентської молоді	7
Власенко Інна, Рева Олена, Фурман Вікторія, Каниюка Інна. Дослідження компонентів психологічного здоров'я студентської молоді в Україні	17
Довгань Наталія. Дослідження соціокультурної та професійної взаємодії поколінь: стратегія узагальнення	31
Дубяга Яна. Аналіз рівня сформованості та особливостей емоційного інтелекту фахівців Державної служби зайнятості України	42
Журавльова Олена, Журавльов Олександр. Особливості емоційної сфери прокрастинатора	50
Ішук Ольга. Актуальні страхи молоді, пов'язані з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19: психологічний аналіз	60
Карамушка Людмила, Креденцер Оксана, Терещенко Кіра. Фізичне та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID-19	72
Ликова Мар'яна. Внутрішньоособистісний конфлікт як один із чинників розвитку лідерських якостей студентів	83
Паршак Олександр. Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності: зв'язок із психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організацій	92
Трофімов Андрій, Стримецька Аліна. Взаємозв'язок організаційної лояльності із задоволеністю працею та захопленістю роботою персоналу організацій	101

CONTENTS

Larisa Akimova, Svetlana Kirsho. Student subjective economic well-being	7
Inna Vlasenko, Olena Reva, Victoria Furman, Inna Kanuka. Research into components of Ukrainian students' psychological health	17
Natalia Dovgan. A study on socio-cultural and professional interaction of generations: the strategy of generalization	31
Yana Dubyaga. Analysis of the level and features of emotional intelligence of staff of the State Employment Service of Ukraine	42
Olena Zhuravlova, Oleksandr Zhuravlov. The features of the emotional sphere of the procrastinator	50
Olga Ishchuk. Young people's job-related fears in the context of the COVID-19 pandemic: a psychological analysis	60
Liudmyla Karamushka, Oksana Kredentser, Kira Tereshchenko. Teaching staff physical and psychological health: an empirical study during the COVID-19 pandemic	72
Maryana Lykova. Intrapersonal conflict as a students' leadership qualities development factor	83
Olexander Parshak. Commercial organization staff assessment of the role of money in their lives: the relationship with psychological and organizational-functional characteristics of the organization	92
Andrii Trofimov, Alina Strymetska. The relationship between staff organizational loyalty and job satisfaction and enthusiasm	101

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.1>

УДК159.9:316.6

Акімова Лариса

Кірко Світлана

СУБ'ЄКТИВНЕ ЕКОНОМІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Акімова Лариса, Кірко Світлана. Суб'єктивне економічне благополуччя студентської молоді.

Вступ. У статті розглянуто обґрунтування суб'єктивного економічного благополуччя як інтегрального системного показника, що вимірюється на підставі когнітивних та афективних його складових.

Мета дослідження. Описати особливості змісту та структурної організації суб'єктивного економічного благополуччя студентства.

Методи дослідження. Дослідження проводилося за допомогою опитувальника «Суб'єктивного економічного благополуччя» В.О. Хащенко.

Результати дослідження. На студентській вибірці досліджено прояв парціальних показників, що утворюють когнітивну та афективну складові, їхні інтегральні показники, загальний рівень суб'єктивного економічного благополуччя. Визначено характер системних зв'язків отриманих емпіричних даних.

Висновки. Суб'єктивне економічне благополуччя виступає соціально-психологічним виміром, що характеризує суб'єктивну економічну активність на підставі інтеграції його когнітивної та афективної компонент.

Ключові слова: благополуччя, щастя, якість життя, суб'єктивність, когнітивна компонента, афективна компонента, самодетермінація.

Акімова Лариса, Кірко Светлана. Субъективное экономическое благополучие студенческой молодежи.

Введение. В статье рассмотрено обоснование субъективного экономического благополучия как интегрального системного показателя, измеряемого на основе его когнитивных и аффективных составляющих.

Цель исследования. Описать особенности содержания и структурной организации субъективного экономического благополучия студенчества.

Методы исследования. Исследование проводилось с помощью опросника «Субъективного экономического благополучия» В.А. Хащенко.

Результаты исследования. На студенческой выборке исследовано проявление парциальных показателей, образующих когнитивную и аффективную составляющие, их интегральные показатели, общий уровень субъективного экономического благополучия. Определен характер системных связей полученных эмпирических данных.

Выводы. Субъективное экономическое благополучие выступает как социально-психологическое измерение, характеризующее субъективную экономическую активность на основании интеграции его когнитивной и аффективной компонент.

Ключевые слова: благополучие, счастье, качество жизни, субъектность, когнитивная компонента, аффективная компонента, самодетерминация.

Вступ. Інтерес до суб'єктивного благополуччя людини стає трендом досліджень у постіндустріальному суспільстві. Благополуччя вважається обов'язковим атрибутом у розумінні якості життя, відображаючи рівень добробуту відповідно до суб'єктивних оцінок. Особливо важливим стає оцінювання благополуччя в періоди реформ для трансформаційних держав. Зміни в соціально-економічній сфері, своєрідно відображаючись у психічному світі людини, безпосередньо впливають на нього. Розуміючи багатогранність цього феномену, науковці досліджують його складові, виокремивши, зокрема, показник економічного благополуччя.

Проблема економічного благополуччя як явища психологічного порядку стала предметом докладного наукового аналізу на межі XX–XXI ст. Упродовж тривалого періоду показником економічного благополуччя вважали показник ВВП на душу населення країни (GDP per capita) та індекс розвитку людського потенціалу (Human Development Index). Утім, дослідження довели, що виявляється неістотний і слабкий зв'язок між рівнем доходу та суб'єктивним благополуччям людини, тому бракувало економічних моделей задля розуміння впливу економічних змінних на суб'єктивне благополуччя, яке деякими дослідниками розглядається як щастя.

Науковці наголошують на причинах неекономічного порядку, зокрема психологічних, які потребують дослідження й аналізу. Підтвердженням цієї думки є емпіричні дані глобальних досліджень, зокрема Sustainable Development Solutions Network (SDSN) на замовлення ООН (Helliwell & Layard & Sachs, 2019). Тому проблема дослідження суб'єктивного економічного благополуччя (СЕБ) має міждисциплінарний характер, адже сам феномен є багатограним, багатовимірним, потребує урахування різних аспектів життя – соціальних, економічних, політичних і психологічних. У теоретико-емпіричному плані проблема суб'єктивного економічного благополуччя залишається недостатньо дослідженою, а тому потребує подальшого напрацювання, зокрема аспект ступеня задоволеності економічним благополуччям у цілому й окремими його складовими у студентської молоді.

Міждисциплінарна природа поняття «економічне благополуччя», яке реалізується в якості життя, привертає увагу дослідників різних наукових галузей. До економічної складової, на думку дослідників, належать статистичні показники, які характеризують загальний стан якості життя. У своїх дослідженнях науковці-економісти визначають, зокрема, суб'єктивне економічне благополуччя як підструктуру якості життя, розробляючи когнітивну карту поняття «суб'єктивне економічне благополуччя» (Дороніна & Леванда, 2015). Об'єктивні, тобто соціальні (соціологічні), показники зводять до моделей, у яких ураховують ступінь важливості окремих компонентів якості життя, а також тимчасові відмінності.

У сучасних світових дослідженнях суб'єктивного економічного благополуччя (subjective economic well-being), які часто декларують як вимір щастя, спостерігаємо поєднання соціально-економічних показників виміру з психологічними. До прикладу, у Доповіді ООН Word Happiness Report 2019 (дослідження Sustainable Development Solutions Network), яким вимірюється рівень щастя населення в країнах світу під егідою ООН, вимірювання здійснювалося за показниками рівня ВВП на душу населення, очікуваного рівня життя, громадянських свобод, відчуття безпеки і впевненості в майбутньому, родинної стабільності, гарантії зайнятості, рівня корупції, а також непрямих показників, таких як рівень довіри, щиросердя і щедрості. Причому серед показників для вимірювання зазначені positive affect і negative affect, які характеризують позитивний (радість, щастя) і негативний (занепокоєння, сум, гнів) стан протягом часу (Helliwell & Layard & Sachs, 2019).

Так, вимір суб'єктивного економічного благополуччя розглядають і як альтернативу вимірам щастя. До прикладу, Е. Diener (1984), J. Helliwell (2003) та ін. наголошують, що економічне благополуччя є умовою щастя, благополуччя, суб'єктивної якості життя та загальної задоволеності життям (Diener, 1984; Helliwell, 2003).

Економічне благополуччя власне як психологічний феномен стали вивчати для розуміння впливу монетарних настанов і матеріальних цінностей на суб'єктивне благополуччя особистості. Уперше він був описаний Б. Стрюмпелом і визначався як результат соціального порівняння фактичного статусу людини з її домаганнями, потребами і сприйняттям свого матеріального стану (Strümpel, 1974). У структурі СЕБ Стрюмпел виділив чотири базові суб'єктивні елементи: задоволеність доходом, задоволеність рівнем життя, тобто тим ступенем доходу, який уявляється достатнім для забезпечення комфортності існування, сприйняття справедливості або несправедливості у розподілі доходів, очікування його змін у майбутньому.

Так, СЕБ знайшов своє відображення в інтегральному показнику, що показує ставлення людини до матеріальних аспектів її життя.

Як психологічна категорія СЕБ тісно пов'язане з низкою економічних і соціальних категорій – добробутом, рівнем життя, нормативом матеріальної забезпеченості, доходом, якістю життя, економічним самопочуттям. Воно висвітлює ставлення людини до економічних умов свого життя, характеризуючи його суб'єктність та активність.

Суб'єктивність та суб'єктність як ознаки СЕБ визначають його існування в просторі індивідуального досвіду та висвітлюють переконання, стани, систему оцінок свого матеріального стану. Воно стає результатом активних зусиль людини та реалізації її особистісного потенціалу, економічних досягнень, здібностей, професійних навичок і можливостей як самореалізації, так і адаптації до соціально-економічних умов життя, стосується перспективи зміни економічного добробуту відповідно до потреб та економічних домагань. Водночас, сума оцінок теперішнього та очікуваного, майбутнього вказує на часову орієнтованість та прогностичну спрямованість оцінок та переживань. Так, незадовільна особиста економічна ситуація може все ж оцінюватися як прийнятна, якщо людина вірить, що в майбутньому вона буде поліпшуватися, або навпаки.

У міру того, як суспільство стає багатшим, у ньому зростає кількість соціальних і психічних проблем. Люди ставлять щастя і радість як життєву мету вище за гроші. З огляду на суб'єктивне благополуччя істотним є сприйняття реального доходу в контексті економічних домагань людини. За спостереженням багатьох дослідників, молоді люди більшою мірою орієнтовані на досягнення матеріального благополуччя, ніж на досягнення будь-яких інших цінностей. Молоде покоління особливо чутливе до маніпулювання та зовнішнього управління своєю економічною поведінкою (Мельничук, 2019).

Дохід як показник матеріального і фінансового благополуччя може розглядатися як свого роду індивідуальна можливість (ресурс) особистих досягнень: його зростання дозволяє купувати більше товарів, що приводить до зростання матеріальних домагань. Дослідження показує певну динаміку економічних домагань протягом життя, провідне значення в якій мають два фактори: минулий досвід і соціальне порівняння (Easterlin, 2001).

Усвідомлення себе як суб'єкта економічної активності, власного матеріального стану фактично стало провідною підставою формування соціальної і професійної ідентичності, істотним регулятором повсякденної життєдіяльності, соціальної й економічної поведінки і в цілому самовизначення. Разом із оцінкою результатів матеріальних здобутків, СЕБ відображає зусилля людини як економічного суб'єкта в забезпеченні власних інтересів та потреб, свого особистісного потенціалу в економічній сфері життя, установки до забезпечення себе в майбутньому (Плотников & Шперлинь, 2014).

Актуальність обраної теми визначається і спостереженнями багатьох дослідників, що для української молоді пріоритетним є власне здоров'я, матеріальний добробут та досягнення поставленої мети (Дмитрук, 2017).

Мета дослідження: описати особливості змісту та структурної організації суб'єктивного економічного благополуччя студентства. Поставлена мета вимагає реалізації наступних завдань.

1. Проаналізувати рівневу організацію прояву СЕБ, його зміст та структуру.
2. Вивчити інтегрованість структури СЕБ та парціальні частки його компонент.
3. Простежити відмінності в психологічній структурі СЕБ у групах студентів,

диференційованих за його рівнем.

Методи та організація дослідження. Дослідження суб'єктивного економічного добробуту проводилося за опитувальником «Суб'єктивного економічного благополуччя» В. О. Хаценка (Хаценка, 2012). Опитувальник містить 26 питань, що торкаються суб'єктивної оцінки різних сторін матеріального стану, на підставі яких розраховується генеральний (загальний) індекс суб'єктивного економічного добробуту (СЕД), два інтегральні фактори –

суб'єктивний рівень життя та економічна фрустрованість, а також первинні індекси: індекс економічного оптимізму і впевненості (ІЕО), індекс суб'єктивної адекватності доходу запитам і потребам особистості (ІСАд), індекс поточного добробуту родини (ІД), індекс фінансової депривованості (ІФД), індекс економічного неспокою і тривожності (ІЕН).

Вибірка дослідження. У дослідженні брали участь 209 студентів бакалаврату та магістратури Одеського національного економічного університету віком від 17 до 22 років ($M = 19$), з яких 42 чоловіки і 167 жінки (відповідно 20% і 80%); 177 студентів (85% опитаних) – жителі міста, 32 студенти (15%) – із сільської місцевості.

Результати дослідження та їх обговорення. Відповідно до мети дослідження проведено змістовний аналіз компонент СЕБ, їхню частку в його загальному індексі.

Індекс економічного оптимізму ґрунтувався на індивідуальних оцінках перспектив власного фінансового стану (змін матеріального благополуччя в недавньому минулому і найближчому майбутньому), оцінках сприятливості зовнішньої економічної ситуації (стану національної економіки) та її змін, оцінках власних зусиль і ресурсів у досягненні прийняттого рівня життя і очікуваного рівня особистих економічних досягнень. Оптимістичну тенденцію (показники вище за середній та високі) мають 46% опитаних, песимістичну (нижче за середній та низькі) – 54% опитаних, при середніх значеннях $M=20$, $SD=2,8$.

Показники економічного оптимізму як характеристики позитивного мислення виступають невід'ємною частиною систем діагностики фінансового здоров'я населення в різних країнах світу. У якості яскравого прикладу можна навести індекси економічного оптимізму «Всесвітнього барометра фінансової кризи», розробленого міжнародною дослідницькою мережею WIN (Worldwide Independent Network of Market Research), або «Індекс національного добробуту» TIPP (Techno Metrica Market Intelligence).

У нашому дослідженні найбільшу частку у даному показнику має індикатор «Сприятливими або несприятливими є поточні економічні умови в країні для зростання особистого добробуту і доходів?» (альфа Кронбаха $\alpha=0,723$). Оцінка сприятливості стану національних економічних умов та її змін справляє визначальний вплив на очікування змін особистого добробуту.

Економічний оптимізм характеризує позитивне бачення перспектив зростання особистого доходу, що забезпечується двома умовами – сприятливістю економічних умов для готовності до дій, спрямованих на поліпшення власного добробуту, та вірою у свої ресурси та їхню реалізацію в майбутньому. Відповідно до оцінки перспективи виникають очікування рівня матеріальних прибутків. Так, економічний песимізм будуть вирізняти впевненість у погіршенні власного матеріального добробуту, низька оцінка об'єктивних можливостей його зростання, відсутність віри у спроможність впливати на ситуацію та пасивне ставлення до рівня матеріальних досягнень. Антиципація перспективи особистого економічного майбутнього в цілому становить вагомий внесок у складі СЕБ. Частка компоненти в загальний показник, за Кронбахом, складає $\alpha=0,747$.

За індексом суб'єктивної адекватності доходу запитам і потребам особистості (ІСАд) високий і вище за середній рівень задоволення потреб, згідно з отриманим доходом, визнають 53% опитаних; низький та нижче за середній – 47% при середніх значеннях $M=13,1$, $SD=2,94$.

Суб'єктивна адекватність доходу відповідає уявленню людини, якою мірою дохід може забезпечити комфортне життя. Адекватність доходу впливає на суб'єктивне благополуччя через такі показники, як задоволеність доходом та рівнем споживання, спрямованим на задоволення потреб. Із чотирьох потреб, запропонованих для оцінювання, найбільш інформативною для СЕБ визначено потребу в безпеці («Якою мірою ваші доходи задовольняють потребу в безпеці?», альфа Кронбаха $\alpha=0,711$).

Суб'єктивна адекватність доходу відображає економічний статус, на який орієнтована людина. Трактовка виміру фінансової задоволеності через оцінювання адекватності доходу рівню індивідуального споживання запропонована Дж. Хейес (Hayes, 2006). Методика

передбачає оцінювання рівня дозволеності витрат у споживанні. За концепцією автора методики, задля адекватної моделі СЕБ необхідно враховувати не тільки задоволення матеріальних, але й его-потреб, адже їх задоволення опосередковано реальними матеріальними можливостями людини. Провідним індикатором, що визначає адекватність доходу запитам і потребам особистості, виступає питання про задоволення потреби в незалежності і безпеці, що підтвердило наше дослідження. Усвідомлення розбіжності між бажаним та доступним при певному рівні доходів визначає відчуття комфорту/дискомфорту, невдоволення проте не викликає у людини бажання поліпшити власний матеріальний стан. Частка компоненти в загальному показнику СЕБ, за Кронбахом, складає $\alpha=0,719$.

Індекс поточного добробуту родини (ІД) відображає суб'єктивну оцінку респондентом матеріального стану сім'ї. При середніх значеннях $M=14,1$, $SD=3,19$ низький і нижче за середній рівень поточного добробуту родини виявлено у 56% опитаних, високий і вище за середній – у 44%. Індекс в інтегрованому вигляді вказує на рівень задоволеності поточним матеріальним і фінансовим станом, тобто суб'єктивною репрезентацією свого економічного статусу. Визначення людиною свого економічного статусу засноване на прямому оцінюванні рівня власної матеріальної забезпеченості, задоволеності поточною матеріальною і фінансовою ситуацією в родині, а також оцінюванні власної позиції за шкалою «бідні – багаті». Суб'єктивна оцінка особистого матеріального добробуту значною мірою обумовлюється соціальним контекстом, у якому провідна роль відводиться уявленням про стандарти життя. Визначальне питання компоненти – «Як ви оцінюєте рівень власного (якщо мешкаєте з сім'єю – сім'ї) матеріального благополуччя в поточному часі?» ($\alpha=0,711$). Частка компоненти в загальному індексі склала $\alpha=0,703$.

У структурі опитувальника компоненти економічного оптимізму/песимізму, суб'єктивної адекватності доходу, поточного добробуту родини відображають когнітивну складову економічної свідомості, утворюють інтегральний показник суб'єктивного рівня життя. Компоненти фінансової депривованості та економічної тривожності – інтегральний показник економічної фрустрованості, тобто афективну складову.

Індекс фінансової депривованості (ІФД) відображає рівень достатку або браку фінансових коштів. Низький та нижче за середній рівень, тобто нестачу коштів, відзначають 50% опитаних, високий та вище за середній рівень достатку визнають 50% респондентів при середніх значеннях $M=13,2$, $SD=2,14$.

Змістовно індекс характеризує ступінь переживання недостатності матеріальних ресурсів для задоволення потреб особистості, інтегруючи репрезентацію матеріальних труднощів з емоційними станами, пов'язаними з достатністю або недостатністю фінансових коштів. Він вказує на рівень споживання основних товарів і послуг, фінансовий статус, у якому людина не здатна задовольняти потреби, психологічну напруженість та частоту негативних переживань, що долає людина в результаті хронічної нестачі фінансових коштів або інших матеріальних обмежень у житті. Визначальне питання компоненти – «Як ви оцінюєте власний фінансовий стан та своєї родини у поточному часі?», альфа Кронбаха $\alpha=0,732$. Частка компоненти в загальному індексі склала $\alpha=0,757$.

Глибина переживання нестачі фінансів визначається суб'єктивно оцінюваним ступенем адекватності фінансового стану матеріальним запитам, тобто рівню життя, на який орієнтована людина. При цьому розмір нестачі грошових коштів виступає не стільки мірою задоволеності своїм матеріальним станом, скільки суб'єктивним критерієм оцінювання свого фінансового статусу, а також досягнутого ділового успіху. Важливим параметром матеріальних труднощів, що долає людина, виступає почуття безнадії через неможливість змінити умови життя, що, у свою чергу, блокує мотивацію особистості, паралізує її волю і в кінцевому підсумку формує пасивне, фатальне ставлення до життя, що й спричиняє економічну фрустрованість насущними матеріальними проблемами.

За індексом економічного неспокою і тривожності (ІЕН), що відображає відсутність або ступінь вираженості фінансового стресу, низький та нижче за середній рівень переживання фінансового стресу спостерігається в 51% випадків, високий та вище за середній – у 49% випадків при середніх значеннях $M=22,9$, $SD=5,51$.

У складі СЕБ індекс оцінює прояв емоційної напруженості у зв'язку з фінансовими та матеріальними проблемами. Індекс інтегрує стан тривоги як негативний емоційний стан, викликаний побоюваннями і занепокоєнням, переживанням загрози особистим матеріальним інтересам та як переживання фінансової скрути. Тривога як реакція на фінансовий стрес розглядається як переживання дефіциту фінансових ресурсів у теперішньому та майбутньому. Інформаційним показником оцінювання фінансової скрути стало питання «Як ви оцінюєте силу (інтенсивність) вашого бажання мати гроші?», альфа Кронбаха $\alpha=0,717$.

Економічний неспокій розглядається як внутрішній зв'язок між ставленням до грошей і тривожністю у вигляді існування окремої монетарної установки. Висока «залежність» від грошей виступає визначальним механізмом занепокоєння або тривоги, викликаних фінансовими обставинами. Виразність економічної тривожності підвищує рівень економічного неблагополуччя особистості, а також встановлює ступінь її безпорадності перед матеріальними проблемами. Частка компоненти в загальному показнику становить, за Кронбахом, $\alpha=0,697$.

Інтегральний індекс суб'єктивного економічного добробуту, який включає суб'єктивне оцінювання різних сторін економічної свідомості студентства, за отриманими нами даними, склав $M=83,2$, $SD=10,9$. Низькі та нижче за середні показники спостерігаються у 51% випадків, високі та вище за середні – у 49%. Надійність (узгодженість), за Кронбахом, становила $\alpha=0,642$.

Аналіз отриманих показників СЕБ за критерієм Колмогорова-Смірнова показав відповідність нормальному розподілу. Так, були визначені групи з низьким, нижче за середній, вище за середній та високим рівнем прояву СЕБ (табл. 1).

Таблиця 1

Прояв компонент СЕБ (n=209, стени)

Компоненти	Рівень СЕБ				
	Низькі (n=34)	Нижче за середні (n=72)	Вище за середні (n=71)	Високі (n=32)	Вибірка у цілому
Економічний оптимізм/песимізм	3,47	5,18	6,07	6,84	5,46
Суб'єктивна адекватність доходу	3,29	4,89	6,51	7,34	5,56
Поточне благополуччя сім'ї	3,21	4,83	6,18	8,03	5,52
Фінансова депривованість	4,12	4,96	6,04	6,84	5,48
Економічна тривожність	3,76	4,78	6,01	7,94	5,52
Суб'єктивний рівень життя	2,76	4,72	6,48	8,13	5,52
Економічна фрустрованість	3,50	4,81	6,13	8,03	5,54
Загальний показник СЕБ	2,47	4,63	6,51	8,59	5,52

Характерною особливістю суб'єктивного економічного благополуччя є однаковий рівень прояву когнітивних та афективних компонент, а в структурі кожної з компонент однакова їх вираженість. Когнітивна компонента визначається інтегрованим показником суб'єктивного рівня життя, до складу якого входять первинні індекси економічного оптимізму/песимізму, суб'єктивної адекватності доходу, поточного благополуччя сім'ї. Оптимістична оцінка внутрішніх та зовнішніх умов зростання матеріального благополуччя супроводжується відчуттям достатку та забезпеченості, задоволеності матеріальним станом.

Економічна фрустрованість відображає афективну компоненту, складається з показників фінансової депривованості та економічної тривожності. Їх підвищення актуалізує рівень економічного неблагополуччя, обумовлюючи ступінь фрустрованості матеріальними проблемами. За визначеними рівнями і в цілому за вибіркою суб'єктивне відчуття нестачі фінансових коштів супроводжується психічним напруженням у зв'язку з переживанням фінансових проблем, тобто простежується принцип відповідності прояву когнітивних та афективних компонент загальному показнику СЕБ.

За даними В.О. Хащенко (2012), принцип відповідності простежується тільки для середнього рівня прояву СЕБ. Для високого рівня прояву СЕБ характерні високі показники суб'єктивного рівня життя при високому економічному оптимізмі, середні – за поточним благополуччям сім'ї, суб'єктивною адекватністю доходу; середній та низький рівень економічної фрустрованості – при низьких та середніх показниках її складових. Для низького – навпаки, низькі оцінки показників суб'єктивного рівня життя супроводжуються середніми та високими показниками економічної фрустрованості (Хащенко, 2012).

Функціональний аналіз показників СЕБ за допомогою множинної лінійної регресії показав існування систематичних зв'язків між базовими компонентами СЕБ та його загальним показником (табл. 2). Частка сумарного парціального внеску компонент у детермінацію СЕБ для вибірки в цілому складає 92% дисперсійного навантаження, 74% – для групи з низькими показниками, 50% – для групи з показниками нижчими за середні, 57% – для групи з вищими за середні показниками, 72% – для групи з високими показниками. Стабільність та якісна однорідність системи зв'язків вказує на їхню однорідну суб'єктивну актуальність у детермінацію загального показника СЕБ, існування певного механізму детермінації.

Окрім групи з високим рівнем СЕБ, усі парціальні компоненти мають зв'язки з загальним показником. Системоутворювальним можна вважати показник економічної тривожності, який відображає представленість у свідомості негативних емоційних станів – стресу, неспокою, що завдають фінансові труднощі або переживання відчуття нестачі фінансових ресурсів чи відчуття небезпеки перед загрозами особистісним фінансовим інтересам. Відсутність зв'язків між економічним оптимізмом і суб'єктивною адекватністю доходу в групі з високим рівнем СЕБ та їх існування в інших групах може вказувати, що економічна тривожність виступає індикатором різних поведінкових стратегій. До прикладу, у студентів з високим рівнем СЕБ вона виступає мотивуючим фактором, стимулюючи настанову на підвищення доходу. У студентів з низьким, нижчим за середній, вищим за середній рівнем – свідчить про побоювання, обережність, нерішучість, невпевненість при проектуванні економічної поведінки, прийнятті фінансових рішень. Отже, у системі зв'язків економічна тривожність може змінювати потенціал впливу на СЕБ.

Розглядаючи феномен СЕБ, автор методики В.О. Хащенко (2012) визначає активну, суб'єкту природу його детермінації (Хащенко, 2012). Економічне благополуччя є результатом активних зусиль людини в реалізації її особистісного потенціалу та зростання в економічній сфері. Воно може бути і метою, яку треба досягати, і результатом, який треба зберігати. Продукування економічної активності, як і вибір її спрямування на досягнення, реалізацію цілей, задоволення потреб, визначається як механізм самопотенціювання, який у свою чергу спрямовує самодетермінацію.

Взаємозв'язок компонент із загальним показником СЕБ (β коефіцієнти)

Компоненти	Загальний показник СЕБ				
	Низькі (n=34)	Нижче за середні (n=72)	Вище за середні (n=71)	Високі (n=32)	Вибірка в цілому
Економічний оптимізм/песимізм	0,564 **	0,366 **	0,524 **	—	0,203 **
Суб'єктивна адекватність доходу	0,547 **	0,395 **	0,585 **	—	0,251 **
Поточне благополуччя сім'ї	0,296 *	0,556 **	0,708 **	0,577 **	0,355 **
Фінансова депривованість	0,482 **	0,550 **	0,582 **	0,238 *	0,239 **
Економічна тривожність	0,758 **	0,461 **	1,071 **	0,612 **	0,404 **

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Висновки. СЕБ виступає інтегральним соціально-психологічним вимірюванням економічної активності. Відображає позитивність чи негативність думок і очікувань, оптимізм чи песимізм щодо власного економічного стану та його зміни в майбутньому, оцінку задоволеності повнотою статків, інтенсивність прояву таких негативних емоційних станів, як занепокоєння, напруження, тривога і фрустрація, що супроводжують падіння життєвого рівня та зміни в характері споживання. Його інтегральні і парціальні показники визначають актуалізацію економічних потреб, характер їх реалізації, самооцінку власних можливостей, передусім віру в економічну самоефективність, здатність контролювати матеріальні аспекти власного життя, управляти фінансами, регулювати економічні домагання.

При аналізі СЕБ варто звертати увагу на рівні прояву парціальних та загальних показників, їх поєднання та структурно-функціональну організацію. Використана в дослідженні емпірична модель СЕБ включала п'ять базових показників, які відображають переживання станів благополуччя та неблагополуччя на рівні первинних та інтегральних характеристик. Дослідження СЕБ у студентства за даною моделлю показало однаковий рівень прояву когнітивних та афективних компонент, що свідчить про визнання благополуччя при переживанні неблагополуччя. Так, високий рівень оптимізму, відчуття задоволеності матеріальним достатком, відповідність доходу запитам та потребам супроводжується високим рівнем напруження у зв'язку з матеріальними проблемами, переживанням дефіциту фінансових коштів.

Перспективою подальшого дослідження є перевірка та адаптація інструментарію виміру СЕБ, його моніторинг у період від професіоналізації та професійного визначення до працевлаштування.

Література

1. Дмитрук, Н. (2017). Між матеріалізмом і постматеріалізмом: ціннісні орієнтації сучасної української молоді. *Вісник АПСВТ*, 3, 57–67. https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_3_2017-57-67.pdf
2. Доронина, М.С., & Леванда, Е.М. (2015). Сущность и оценка субъективного экономического благополучия. *Научный вестник Международного гуманитарного университета. Серия : Экономика и менеджмент*, 11, 164–168. http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/12649/1/1_Doronina_Levanda_Article
3. Мельничук, Т.І. (2019). Соціально-психологічні особливості економічного самовизначення студентів у сфері зайнятості в умовах суспільних змін. *Актуальні проблеми психології*, 1, 52, 55–61. <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v1/i52/11.pdf>
4. Плотников, С.Г., & Шперлинь, А.В. (2014). Оценка различий в стратегиях экономического поведения в зависимости от уровня субъективного экономического благополучия. *Вестник НГУЭУ*, 2, 202–212. <http://www.sibran.ru/upload/iblock/e2e/e2e675cdf5f654dd694fd0736edb5b66.pdf>
5. Хашченко, В.А. (2012). *Психология экономического благополучия*. Москва: Институт психологии РАН.
6. Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 3. 542–575.
7. Easterlin, R.A. (2001). Income and Happiness: Towards a unified theory. *Economic Journal*, 111. 1–20.
8. Hayes, J. (2006). *Money attitudes, economic locus of control, and financial strain among college students. Doctoral dissertation*. Lubbock, TX: Texas Tech University.
9. Helliwell, John F. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic Modelling*, 20, 12, 331–360.
10. Helliwell, John F., & Layard Richard, & Sachs Jeffrey, D. (2019). *World Happiness Report*. <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2019/WHR19.pdf>
11. Strümpel, B. (1974). Economic Well-being as an Object of Social Measurement. *Subjective Elements of Well-Being*. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 75–122.

References

1. Dmytruk, N. (2017). Mizh materializmom i postmaterializmom: tsinnisni oriientatsii suchasnoi ukrainskoi molodi [Between materialism and post-materialism: value orientations of modern Ukrainian youth]. *Visnyk APSVT*, 3, 57–67. https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_3_2017-57-67.pdf. [in Ukrainian].
2. Doronina, M.S., & Levanda, E.M. (2015). Sushhnost i ochenka subjektivnogo ekonomicheskogo blagopoluchia [The essence and assessment of subjective economic well-being]. *Naukoviy visnik Mizhnarodnogo humanitarnogo universitetu. Serija : Ekonomika i menedzhment*, 11, 164–168. URL: http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/12649/1/1_Doronina_Levanda_Article [in Russian].
3. Melnychuk, T.I. (2019). Sotsialno-psykholohichni osoblyvosti ekonomichnoho samovyznachennia studentiv u sferi zainiatosti v umovakh suspilnykh zmin [Social-psychological features of students' employment-related economic self-identification in conditions of social changes]. *Aktualni problemy psykholohii*, 1, 52, 55–61. <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v1/i52/11.pdf> [in Ukrainian].
4. Plotnikov, S.G., & Shperlin, A.V. (2014). Ocenka razlichij v strategiah ekonomicheskogo povedenia v zavisimosti ot urovnja subjektivnogo ekonomicheskogo blagopoluchia [Assessment of differences in economic behavior strategies in relation to the level of subjective economic well-being]. *Vestnik NGUJeU*, 2, 202–212. <http://www.sibran.ru/upload/iblock/e2e/e2e675cdf5f654dd694fd0736edb5b66.pdf> [in Russian].
5. Hashhenko, V.A. (2012). *Psihologija ekonomicheskogo blagopoluchia [The psychology of economic well-being]*. Moskva: Institut psihologii RAN [in Russian].
6. Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 3. 542–575.
7. Easterlin, R.A. (2001). Income and Happiness: Towards a unified theory. *Economic Journal*, 111. 1–20.
8. Hayes, J. (2006). *Money attitudes, economic locus of control, and financial strain among college students. Doctoral dissertation*. Lubbock, TX: Texas Tech University.
9. Helliwell, John F. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic Modelling*, 20, 12, 331–360.
10. Helliwell, John F., & Layard Richard, & Sachs Jeffrey, D. (2019). *World Happiness Report*. <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2019/WHR19.pdf>
11. Strümpel, B. (1974). Economic Well-being as an Object of Social Measurement. *Subjective Elements of Well-Being*. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 75–122.

Akimova, Larisa, Kirsho, Svetlana. Student subjective economic well-being.

Introduction. The article deals with the phenomenon of subjective economic well-being as a multidimensional socio-psychological formation. The authors analyze its role in economic, social and political changes and reforms in Ukraine as well as its impact on students' life, mood and well-being.

The aim of the study. To describe the content and structure of student subjective economic well-being.

Research methods. The study was conducted using the V. O. Hashchenko "Subjective Economic Well-being" questionnaire.

Results. Assessment of the level of student economic activity using the indicators of subjective economic well-being (SEW) showed the normal distribution of its partial and integral indicators. The predictors of the subjective economic well-being index were all partial indicators in the whole sample and in groups with low, below average, and above average values. The group with a high level of subjective economic well-being (three out of five indicators) had stable and qualitative homogeneity of the regression system. The analysis of relationships showed that economic anxiety was a system-forming indicator, which, in the relationships system, had different subjective meanings and was perceived differently, thus actualizing and blocking economic activity.

Conclusions. The SEW index is a socio-psychological measure, which characterizes subjective economic activity and reflects the degree and qualitative originality of subjective economic activity because of the SEW index's integration of the cognitive and affective components. The authors analyzed the manifestations and structural and functional organization of the partial components, which belonged to the cognitive and affective components of subjective economic activity.

Key words: well-being, happiness, quality of life, agency, cognitive component, affective component, self-determination.

Відомості про авторів

Акімова Лариса Наумівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної психології та психології розвитку особистості Одеського національного університету імені І.І. Мечникова, м. Одеса, Україна.

Akimova, Larysa Naumivna, Ph.D (Psychology), Associate Professor Department of General Psychology and Personal Development, Odesa I.I. Mechnicov National University, Odesa, Ukraine.

E-mail: l.akimova@onu.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2188-7929>

Кіршо Світлана Михайлівна, кандидат філологічних наук, доцент, завідувач кафедри мовної та психолого-педагогічної підготовки Одеського національного економічного університету, м. Одеса, Україна.

Kirsho, Svitlana Mykhailivna, Ph.D (Philology), Associate Professor, Head of the Department of Language, Psychological and Pedagogical Training, Odesa National Economic University, Odesa, Ukraine.

E-mail: fotonika16@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1481-8669>

Отримано 14 травня 2020 р.
Рецензовано 28 серпня 2020 р.
Прийнято 1 вересня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.2>

УДК 159.922.6

Власенко Інна
Рева Олена
Фурман Вікторія
Канюка Інна

ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПОНЕНТІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Власенко Інна, Рева Олена, Фурман Вікторія, Канюка Інна. Дослідження компонентів психологічного здоров'я студентської молоді в Україні.

Вступ. Проблема психологічного здоров'я студентської молоді стратегічна для українського суспільства. Вона чутливо реагує на впливи цивілізації, соціально-психологічних факторів, що зумовлює необхідність вивчення психологічного здоров'я студентів та розробки заходів щодо його оптимізації.

Мета дослідження. Метою дослідження є виявити особливості компонентів психологічного здоров'я студентської молоді в Україні, їх кількісну вираженість.

Методи дослідження. Комплекс методик для вивчення компонентів психологічного здоров'я студентської молоді.

Результати дослідження. У результаті емпіричного дослідження визначено компоненти психологічного здоров'я студентської молоді. Описано кількісні прояви кожного компонента.

Висновки. Отримані дані є важливими для організації ефективного психолого-педагогічного супроводу студентської молоді задля збереження її психологічного здоров'я.

Ключові слова: студентська молодь, психологічне здоров'я, компоненти психологічного здоров'я, самоставлення, емоційний інтелект, адаптація.

Власенко Инна, Рева Елена, Фурман Виктория, Канюка Инна. Исследование компонентов психологического здоровья студенческой молодежи в Украине.

Введение. Проблема психологического здоровья студенческой молодежи является стратегической для украинского общества. Молодежь чутко реагирует на влияние современной цивилизации, социально-психологических факторов, что обуславливает необходимость изучения психологического здоровья студентов и разработку мероприятий по его оптимизации.

Цель исследования. Цель исследования состоит в выявлении особенностей компонентов психологического здоровья студенческой молодежи в Украине, их количественного выражения.

Методы исследования. Комплекс методик для изучения компонентов психологического здоровья студенческой молодежи.

Результаты исследования. В результате эмпирического исследования определены компоненты психологического здоровья студенческой молодежи. Описаны количественные проявления каждого компонента.

Выводы. Полученные данные являются важными для организации эффективного психолого-педагогического сопровождения студенческой молодежи для сохранения ее психологического здоровья.

Ключевые слова: студенческая молодежь, психологическое здоровье, компоненты психологического здоровья, самоотношение, эмоциональный интеллект, адаптация.

Вступ. Наукові дослідження показують, що стан здоров'я людей в Україні знижується. Наразі особливу увагу науковців і практиків привертає проблема психічного і психологічного здоров'я молоді України. Згідно з даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), психічні та поведінкові розлади досить поширені та охоплюють до 25% усіх людей у певні періоди життя (Березовська & Кризина, 2011). Питання психологічного здоров'я молоді – стратегічне для українського суспільства. Студентська молодь чутливо реагує на агресивні

впливи сучасної цивілізації, соціально-психологічних факторів, має високу сензитивність до стресів. Актуальність проблеми зумовила наш інтерес до визначення компонентів психологічного здоров'я студентської молоді в Україні. Це дасть змогу розробити комплекс заходів, спрямованих на зміцнення психологічного здоров'я студентів.

На пострадянському просторі поняття «психологічне здоров'я» (ПЗ) науковці розглядали як сукупність особистісних характеристик, що є передумовою стресостійкості, соціальної адаптації, успішної самореалізації. До проблеми психологічного здоров'я звертались українські та зарубіжні вчені (Максименко, 2002; Дубровина, 2009; Хухлаєва, 2001; Братусь, 1988; Ассаджіоли, 1992; Фрайберг, 1997; Никифоров, 2002; Пляка, 2011). Науковці підкреслюють, що психологічне здоров'я підпорядковує собі психічне здоров'я особистості. І. Дубровіна визначає психічне здоров'я як нормальне функціонування окремих психічних процесів, а психологічне здоров'я відносить до особистості в цілому, прояву людського духу та вважає, що саме психологічне здоров'я робить особистість самодостатньою (Дубровина, 2009). Р. Ассаджіоли описує ПЗ як баланс між різними аспектами особистості (Ассаджіоли, 1992), С. Фрайберг – як баланс між потребами індивіда та суспільства, що підтримується завдяки постійним зусиллям (Фрайберг, 1997). О. Хухлаєва, Г. Нікіфоров розуміють психологічне здоров'я як динамічну рівновагу між індивідом та середовищем (Хухлаєва, 2001; Никифоров, 2006). Психологи вважають, що ПЗ пов'язане зі стійкістю до стресу, гармонією та духовністю індивіда.

Дослідниця О. Сергієнко виокремлює два підходи до проблеми психологічного здоров'я – антропологічний та адаптаційний (Сергієнко, 2017). Представники першого підходу виходять з інтерсуб'єктивної природи ПЗ і розуміють його як інтеграл життєздатності та людяності індивіда, що виявляється в орієнтації на долучення до родової людської сутності. Вони підкреслюють значущість етичних якостей особистості та необхідність трансценденції (Слободчиков, Шувалов, 2001). Представники адаптаційного підходу (Хухлаєва, 2001) розглядають проблему ПЗ більш інструментально, пропонують його багатокомпонентну модель, що базується на особливостях психологічного функціонування і розвитку особистості.

Більшість дослідників згодні щодо визначення ключових характеристик ПЗ та розглядають його як складний, багатовимірний, динамічний процес. Психологічне здоров'я індивідуалізоване – те, що сприяє здоров'ю однієї людини, може виявитись несприятливим для іншої. Психологічно здорові люди прагнуть до особистісного розвитку, їх життя осмислене і підлягає контролю, вони перебувають у різноманітних і врівноважених стосунках з оточуючими.

Метою дослідження є виявити структуру психологічного здоров'я студентської молоді в Україні.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати компоненти ПЗ студентської молоді;
- 2) виявити кількісні показники компонентів ПЗ та особливості прояву.

Дослідження проведено в межах проекту «Дослідження компонентів психологічного здоров'я студентської молоді в Україні» за фінансової підтримки Канадського Інституту Українських Студій (Dr. Ivan Iwanciw and Dr. Myroslawa Mysko-Iwanciw Ukrainian Studies Endowment Fund).

Базуючись на аналізі літератури, ми трактуємо ПЗ відповідно до системного підходу як *динамічну інтегративну систему, що забезпечує цілісність особистості, є передумовою її активного способу життя, ефективної взаємодії з середовищем та самореалізації*. Підкреслимо, що цілісність особистості є ключовою щодо виявлення її активності, ініціативи, індивідуальних проявів (Абульханова-Славская, 1991).

Згідно з ідеями української дослідниці Т. Титаренко (2018), психологічно здорова людина є цілісною, самореалізованою та саморегульованою. Їй властиві креативність,

збалансованість, адаптивність (на індивідуально-психологічному рівні), вона схильна до пошуку нових сенсів, осмислення досвіду та здатна отримувати задоволення від життя (ціннісно-смысловий рівень), схильна також до співробітництва, здатна співпереживати та відчуває відповідальність перед соціумом (соціально-психологічний рівень) (Титаренко, 2018). Авторка виокремлює індикатори ПЗ особистості, з-поміж яких – особистісна цілісність, потреба в самореалізації, здатність до саморегуляції, творчість (креативність) та інші.

Для аналізу структури ПЗ студентської молоді використовуємо системний підхід, згідно з яким якість здоров'я визначається не лише т. зв. «горизонтальними» напрямками розвитку (фізичною і психічною складовими здоров'я), але й «вертикальними» зв'язками (духовна складова), що є необхідною умовою гармонійного розвитку людини (Братусь, 1988; Франкл, 1990; Леонтьев, 1997). Розробляючи структуру ПЗ студентської молоді, ми ґрунтуємось на концепції суб'єкта С. Рубіншейна (2012), моделі психологічного здоров'я О. Хухлаєвої (Хухлаєва, 2001), положеннях гуманістичної психології (Маслоу, 1997) та логотерапії (Франкл, 1997). Вважаємо за доцільне розглянути психологічне здоров'я як *систему взаємопов'язаних компонентів*: когнітивного, емоційного, поведінкового та ціннісно-мотиваційного.

Методи та організація дослідження. Для діагностики показників ПЗ студентської молоді використано комплекс методик. Так, для дослідження *когнітивного компонента* ПЗ студентів застосовано методики: опитувальник рефлексивності А. Карпова (2003), тест-опитувальник самоставлення В. Століна, С. Пантелєєва (Глуханюк, 2005). Вивчення *емоційного компонента* здійснювалось за допомогою методик «Оцінка рівня емоційного інтелекту» Н. Холла (Фетискин, Козлов & Мануйлов, 2002: 57–59) та методики Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна «Шкала реактивної і особистісної тривожності» (Ханин, 1976). Для дослідження *поведінкового компонента* ПЗ студентів нами застосовано методику діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонд у модифікації А. Осницького (Осницький, 2004) та методику самооцінки стресостійкості С. Коухена, Г. Вілліансона (Щербатых, 2005). На дослідження *ціннісно-мотиваційного компонента* були спрямовані тест смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтьєва (Леонтьев, 2006), методика експрес-діагностики рівня психоемоційного напруження і його джерел (О.С. Копіна, Є.А. Суслова, Є.В. Заїкін) (Копина, Суслова & Заикин, 1995). Вказані методики уможливають вивчення кожного показника усіх чотирьох компонентів ПЗ студентської молоді. Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувались описова статистика.

Вибірка дослідження. Дослідження проводилось у вересні-грудні 2019 р. на базі п'яти ЗВО України: Київського університету ім. Б. Грінченка, ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», Класичного приватного університету, Полтавського національного педагогічного університету ім. В.Г. Короленка, Ужгородського національного університету. Вибірку дослідження склали 498 респондентів – студенти віком 18–24 років, з них 90 юнаків і 408 дівчат.

Результати дослідження та їх обговорення. У результаті проведеного емпіричного дослідження нами визначено показники по чотирьох компонентах ПЗ студентів. В основу *когнітивного компонента* ПЗ студентської молоді покладено здатність до прийняття особистістю свого «Я», внутрішнього потенціалу, розкриття власного ресурсу за умов взаємодії з іншими. *Емоційний компонент* базується на положенні про регуляторну функцію емоцій у забезпеченні поведінки й адаптації людини до середовища. Осмисленість емоційної сфери індивіда стимулює його самопізнання і самореалізацію. Встановлено, що у ПЗ виняткова роль належить вищим психологічним формуванням, що виконують функції організації, регуляції, забезпечення цілісності життєвого шляху (Хусаїнова, 2006). На нашу думку, ці функції у структурі ПЗ виконує *поведінковий компонент*. Він інтегрує, пов'язує всі згадані нами складові. Наступним компонентом є *ціннісно-мотиваційний*. Ціннісно-мотиваційна сфера особистості є ключовою в розвитку її суб'єктності. Усвідомлення власних цінностей, сформованість

смісловиттєвих орієнтацій автори розглядають як основу здорової самореалізованої особистості (Франкл, 1990; Маслоу, 1997; Фесенко, 2005). Стійкість і несуперечливість СЖО характеризують цілісність особистості, є маркером її психологічного здоров'я.

Як показники *когнітивного компонента* розглядались індивідуальний ступінь рефлексивності особистості та прояви самоствавлення. Рефлексивність трактуємо як здатність індивіда до спрямування власної пізнавальної діяльності на саму себе; на власні особливості щодо активізації процесів саморозвитку, самоконструювання, самоактуалізації. Рефлексію розглядаємо як зосередженість свідомості людини на самій собі, власних образах, почуттях, думках (Шаров, 2005). Рефлексивність являє собою якість особистості, що визначає рефлексію як процес (Шадриков, 2014). Рефлексивність – один із модусів рефлексії, яка виконує функцію усвідомлення об'єктивної та суб'єктивної дійсності, супроводжується мисленнєвою дією (аналіз; синтез; прогнозування).

За методикою А. Карпова (Карпов, 2003) отримано дані щодо вираженості рефлексивності. Низький рівень виявлено у 31,6% респондентів; середній – у 55,9%, високий – у 12,5%. В цілому показники вказують на позитивну динаміку розвитку рефлексивності як властивості. Отже, респонденти мають досить розвинуту схильність до рефлексії як процесу, що має характер системності та інтегративності.

Нами розглянуто самоствавлення як інтегроване явище, що відображає рівень прийняття чи неприйняття власного Я, позитивного та негативного ставлення до себе (Столін, 1983). Згідно з моделлю будови самоствавлення В. Століна, індивід оцінює власне «Я», властиві йому риси і характеристики, виходячи з потреби в самовдосконаленні і самореалізації.

Показник «інтегральне самоствавлення» відображає глобальну картину ставлення до себе; отримані результати свідчать про те, що вибірці притаманний високий рівень прийняття власного «Я»: 62,2% респондентів мають виражений прояв за цим показником. Згідно з даними (рис. 1), низький рівень самоповаги у 35,5% студентів свідчить про те, що вони схильні недостатньо поважати себе, відчують зневіру у своїх силах.

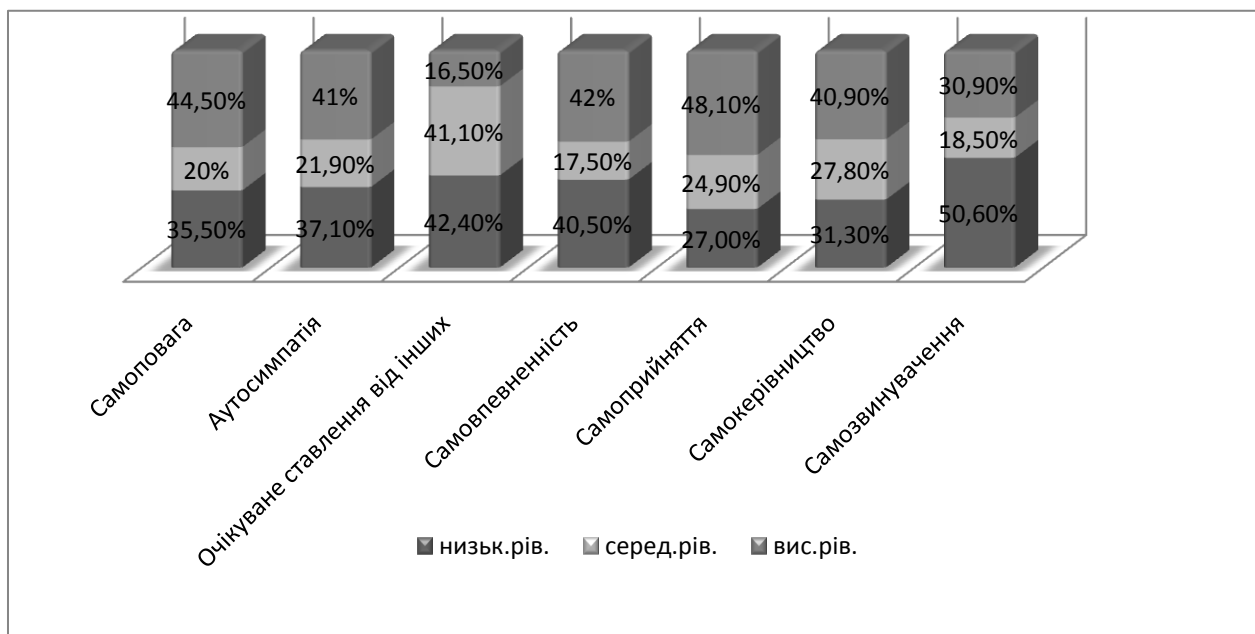


Рис. 1. Результати дослідження самоствавлення за тестом В. Століна, С. Пантілєєва

Такі респонденти не можуть адекватно оцінити свої сили та ресурси, їм складно контролювати своє життя. При цьому 20% студентів мають середній рівень самоповаги і 44,5% – високий.

За шкалою аутосимпатії визначено полюси дружнього та ворожого ставлення респондентів до свого «Я». Негативний полюс аутосимпатії може бути причиною роздратованості, агресивності, замкнутості. Зафіксовано, що 37% респондентів виявили низький рівень аутосимпатії, що свідчить про їх вороже, насторожене ставлення до свого «Я», 21,9% – середній рівень, 41% студентів – високий рівень аутосимпатії (рис. 1), що вказує на позитивне ставлення респондентів до свого «Я».

Показник «очікуване ставлення від інших» базується на досвіді досліджуваних та їхньому суб'єктивному прийнятті себе в соціальному просторі. Виявлено, що 42,4% респондентів мають низький рівень за цим показником, отже, очікують негативного ставлення до себе з боку інших. Середній рівень виявляють 41,1% студентів, а високий рівень зафіксовано у 16,5%. Вважаємо що надмірне позитивне очікування може зумовити надто відкрите спілкування, високу довіру та вразливість щодо маніпуляцій та негативного впливу оточуючих. За шкалою «самовпевненість» спостерігаємо схильність 40,5% студентів до недостатньої віри у свої сили та потенціал, 17,5% виявляють середній рівень, і 42% – високий рівень самовпевненості (рис.1).

За шкалою «самоприйняття» понад чверть респондентів (27%) мають низькі значення, чверть (24,9%) – середні і 48,1% – високі. Показник самокерівництва виявляється у 31,3% студентів на низькому рівні, у 27,8% - на середньому, і в 40,9% – на високому. Отже, у близько половини респондентів виявлено високе прийняття власної особистості і своїх особливостей, а в 40% – здатність керувати власним життям, діяльністю, адекватно реагувати у ситуаціях невизначеності та помірних труднощів, що можемо трактувати як позитивні показники психологічного здоров'я.

Для аналізу *емоційного компонента* ПЗ студентської молоді нами з'ясовано показники емоційного інтелекту, реактивної і особистісної тривожності студентів. Емоційний інтелект (ЕІ) – це інтегративна особистісна властивість, що зумовлюється динамічною єдністю афекту та інтелекту через взаємодію емоційних, когнітивних, конативних, мотиваційних особливостей і спрямована на розуміння власних емоцій та емоційних переживань інших, забезпечує управління емоційним станом, підпорядкування емоцій розуму, сприяє самопізнанню і самореалізації через збагачення емоційного і соціального досвіду (Гоулмэн, 2009).

ЕІ відіграє важливу роль у процесі навчання індивіда в університеті; студент може вплинути на розвиток власної емоційної сфери, за активної участі у тренінгових програмах, обираючи дисципліни (курси за вибором), спрямовані на розвиток ЕІ. Подібні заходи можуть позитивно вплинути на професійну відповідальність, міжособистісні відносини, стресостійкість, а отже, і ПЗ студентів (Дерев'янка, 2008; Зарицька, 2010; Кошонько, 2013).

Нами визначено парціальний та інтегративний рівні емоційного інтелекту студентів. До парціального рівня ЕІ відносимо «емоційну обізнаність», «керування власними емоціями», «самотивацію», «емпатію» та «розпізнавання емоцій інших людей» (табл. 1). Інтегративний рівень ЕІ представлений як окрема загальна шкала.

Результати за показником «емоційна обізнаність» свідчать, що 45,6% студентів достатньо емоційно обізнані, тобто «розуміють» емоційну сферу, диференціюють емоції. У 27,3% цей показник виражений на низькому рівні, у 26,6% – на високому. Шкала «керування власними емоціями» дає інформацію щодо низького рівня прояву цього показника у 80,7% студентів. Такий результат пов'язаний з їхньою належністю до юнацького віку, студенти не мають достатнього досвіду керування емоційною сферою, у них наявний юнацький максималізм тощо. У 14,5% респондентів виявлено середній рівень керування власними емоціями, у 4,8% – високий.

Таблиця 1

**Результати діагностики ЕІ студентів за методикою Н. Холла
(у % від загальної кількості опитаних)**

Шкали	Рівень показника ЕІ		
	низький	середній	високий
Емоційна обізнаність	27,3	45,6	26,6
Керування власними емоціями	80,7	14,5	4,8
Самотивація	47,1	39,8	13
Емпатія	31,6	50,6	17,8
Розпізнавання емоцій інших людей	41,9	43,6	14,5
Інтегративний рівень ЕІ	59,1	37,8	3

За шкалою «самотивація» встановлено низький рівень у 47,1% студентів, середній – у 39,8%, високий – у 13%. Незважаючи на достатню емоційну обізнаність, майже половина студентів не здатні керувати власною емоційною сферою настільки, щоб мотивувати себе. У 50,6% студентів виявлено середній рівень емпатії, у 17,8% – високий. Це достатній рівень розвитку емпатії, проте респондентам потрібно усвідомлювати та рефлексувати власні можливості розвитку компонентів ЕІ. За показником «розпізнавання емоцій інших людей» 43,6% студентів схильні виявляти середній рівень розвитку, майже така сама кількість (41,9%) – низький, і 14,5% – високий. Можемо висловити гіпотезу про зв'язок емоційної обізнаності та розпізнавання емоцій інших людей. Отже, у сфері зовнішніх контактів сучасні студенти рефлексують власні емоційні стани, проте їх емоційна сфера є недостатньо пропрацьованою, осмисленою, що виявляється у підвищеному рівні особистісної тривожності.

Як показники ПЗ студентів визначено їхню реактивну і особистісну тривожність (перша являє собою стан, друга – властивість особистості). Ч. Спілбергер (1976) розумів тривожність як рису особистості, яка зумовлює схильність індивіда до сприйняття широкого кола об'єктивно безпечних обставин як загрозливих, що спонукає індивіда реагувати на них станами тривоги, інтенсивність якої не відповідає ступеню реальної небезпеки (Спілбергер, 1976). Під реактивною тривожністю (РТ) розуміємо стан суб'єкта в певний момент часу, що характеризується емоціями, напругою, занепокоєнням, нервовістю у конкретній ситуації. Він виникає як емоційна реакція на екстремальну або стресову ситуацію.

Визначено низький рівень прояву РТ у 9,3%, середній – у 67,4% (рис. 2). Отже, студенти характеризуються переважно середнім рівнем напруженості, занепокоєності у ситуаціях життєдіяльності. Високий рівень РТ зафіксовано у 23,3% студентів, що вказує на їхню схильність до надмірного хвилювання, сильних проявів тривоги в складних, напружених ситуаціях, що відображається на їх ПЗ.

Показник особистісної тривожності у 48,1% студентів зафіксовано на середньому рівні, а у 46,6% – на високому (рис. 2). Це свідчить про схильність більшості студентів до переживання вираженої ОТ, станів надмірного хвилювання у зв'язку з різноманітними ситуаціями, подіями. Лише в незначній частині опитаних (5,3%) ОТ не є вираженою.

Поведінковий компонент відображає особливості адаптації особистості до різноманітних, зокрема стресових, факторів життя, яка відбувається шляхом зміни людиною власної поведінки. Він характеризується усвідомленням необхідності змін відносин індивіда з середовищем. Його показниками є адаптованість – узгодженість вимог соціального середовища та особистісних тенденцій; реалістична оцінка індивідом себе і дійсності, особистісна активність, гнучкість, соціальна компетентність та високий рівень стресостійкості. З іншого

боку, показниками психологічного неблагополуччя є дезадаптація, неприйняття себе та інших, наявність захисних бар'єрів у осмисленні життєвого досвіду, недостатня гнучкість, тенденція до відходу від розв'язання проблем. Досліджено комплекс проявів соціально-психологічної адаптації (СПА) та її інтегральні показники: адаптація, інтернальність, прийняття інших, самоприйняття, емоційна комфортність і прагнення до домінування. Результати (табл. 2) оцінено за 13 первинними та 6 інтегральними показниками (Никифоров, 2007).

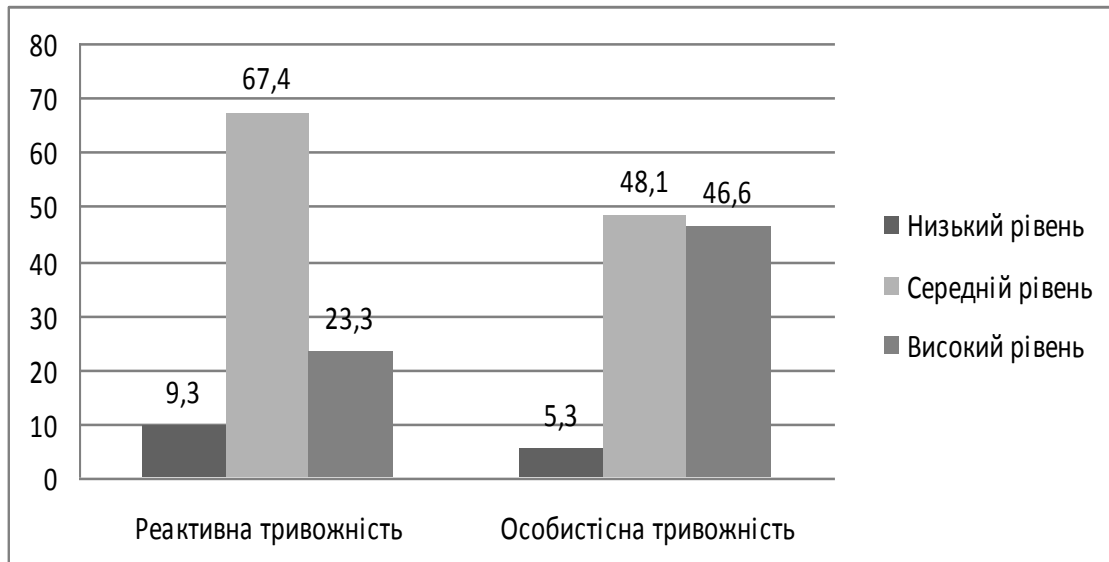


Рис. 2. Результати дослідження тривожності за методикою Ч.Д. Спілбергера - Ю.Л. Ханіна (у % від загальної кількості опитаних)

Таблиця 2

Первинні показники соціально-психологічної адаптації студентів
(у % від загальної кількості)

№ з/п	Шкала	Низькі показники	Зона невизначеності	Високі показники
1	Адаптивність	1,17	42,17	56,06
2	Дезадаптивність	27,52	65,15	7,32
3	Прийняття себе	2,28	32,66	65,06
4	Неприйняття себе	40,51	51,9	7,6
5	Прийняття інших	1,27	45,32	53,42
6	Неприйняття інших	29,37	63,3	7,34
7	Емоційний комфорт	3,8	62,53	33,67
8	Емоційний дискомфорт	25,1	58	16,75
9	Внутрішній контроль	2,54	41,63	55,8
10	Зовнішній контроль	28,9	61,93	9,14
11	Домінантність	8,63	62,18	29,19
12	Схильність до підпорядкування	15,74	64,98	19,3
13	Ескапізм	15,27	71,25	13,49

За первинними шкалами соціально-психологічної адаптації ми виявили домінуючий високий рівень прояву показників адаптації та значну кількість показників у зоні невизначеності, що може вказувати на соціально-психологічну адаптованість студентів як показник їх ПЗ. Досліджуваних можна охарактеризувати як пристосованих до існування в суспільстві, відповідно, як до його вимог, так і до власних потреб, мотивів та інтересів (56% за шкалою адаптивності). Вони приймають себе, мають високу самооцінку, задоволені власними особистісними характеристиками (65%).

Студенти мають виражену особистісну потребу у спілкуванні, взаємодії та спільній діяльності, тобто схильні приймати інших (53%). Вони є досить визначеними у ставленні до навколишньої дійсності та людей, про це свідчать середні значення рівня емоційного комфорту в 63% опитаних. Проте в цілому тенденція до емоційної комфортності не є вираженою, що корелює з показниками емоційного компонента ПЗ.

Шкала внутрішнього контролю представлена середніми та високими показниками (41% та 56 %), отже, переважна більшість студентської молоді схильна брати на себе відповідальність за події власного життя, результати діяльності, що свідчить про інтернальний локус контролю. Схильність до домінування виявляється на середньому рівні, а отже, в опитаних є прагнення до лідерства, керівництва у вирішенні проблем та розв'язання особистісно значущих завдань за рахунок оточуючих (табл. 2).

Показники дезадаптації у більшій частині респондентів зафіксовано у зоні невизначеності та низьких значень, зокрема дезадаптивність, неприйняття себе, емоційний дискомфорт, зовнішній контроль, схильність до підпорядкування та ескапізм, це робить суттєвий внесок у загальний рівень прояву інтегральних показників. Рівень показників дезадаптації вказує на позитивні тенденції щодо поведінкового компонента ПЗ студентів.

Оцінка результатів дослідження за інтегральними показниками СПА дозволяє побачити переважання певної тенденції (низький рівень – до 40%, середній – від 40 до 60%, високий – понад 60%) (табл. 3). Ми базувались на оцінюванні показників за первинними шкалами, оскільки ті самі значення інтегральних шкал можуть бути отримані при різних значеннях первинних показників.

Таблиця 3

**Інтегральні показники соціально-психологічної адаптації студентів
(у % від загальної кількості)**

Показник СПА	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Адаптація	2,79	47,97	49,24
Самоприйняття	2,03	20,81	77,16
Прийняття інших	3,8	41,12	55,08
Емоційна комфортність	6,87	51,9	41,22
Інтернальність	1,78	50,51	47,72
Прагнення до домінування	14,72	58,38	26,9

Найбільш репрезентативними показниками, що диференціюють вибірку, є інтегральні показники адаптації, самоприйняття, прийняття інших. Саме ці тенденції на високому рівні розвитку домінують у студентів. Емоційна комфортність, інтернальність та прагнення до домінування переважають на середньому рівні прояву. Можна сказати про достатній рівень соціально-психологічної адаптації молоді як значущий аспект ПЗ.

Щодо наступного показника ПЗ підкреслимо, що 61,27% студентів оцінюють свою стресостійкість як задовільну, а 23,04% – як добру (рис. 3). Тобто більшість студентів

визначають себе як таких, хто може переносити стресові ситуації, інтелектуальні, вольові й емоційні навантаження без значних шкідливих наслідків для своєї діяльності і здоров'я.

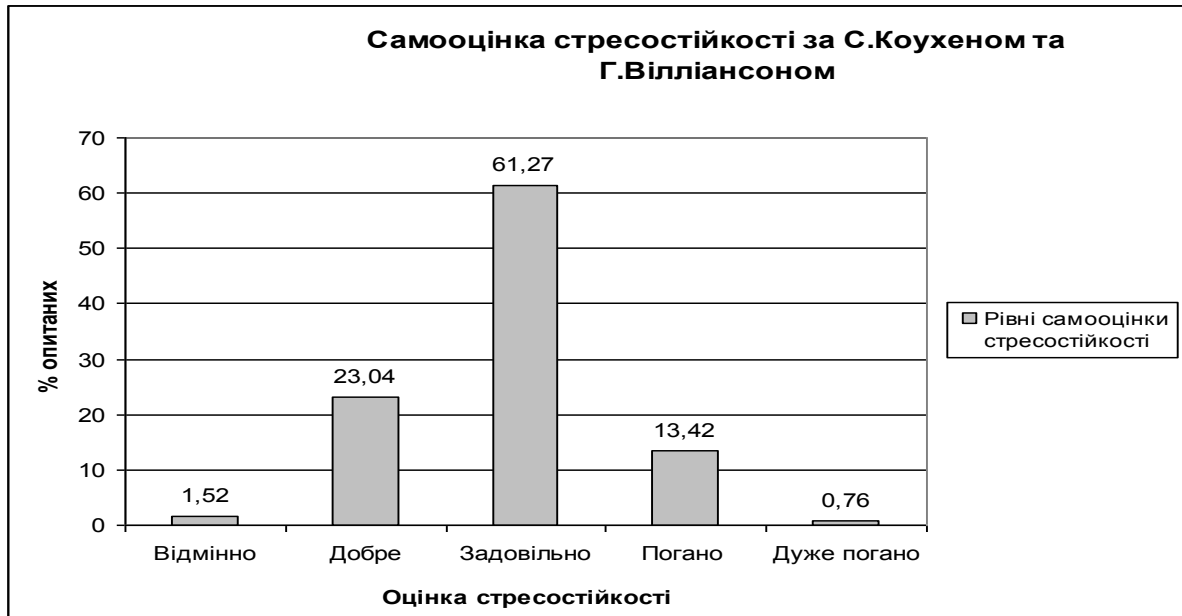


Рис. 3. Самооцінка стресостійкості опитаних за методикою С. Коухена, Г. Вілліансона (у % від загальної кількості респондентів)

Ціннісно-мотиваційний компонент ПЗ студентів представляють показники смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) – осмислення суб'єктом власного життя, наявність значущих цілей, здатність досягати намічених цілей (табл. 4) та рівень психоемоційного напруження, пов'язаний із реалізацією провідних мотивів студентами.

Як видно з табл. 4, близько 60% студентів мають середній рівень розвитку СЖО, що може свідчити про їхню схильність час від часу осмислювати своє життя, зокрема цілі, процес і результативність життя. Такі опитані мають та частково усвідомлюють окремі життєві цілі, відносно задоволені процесом і результативністю свого життя, усвідомлюють наявні труднощі в керуванні певними життєвими сферами та в реалізації життєвих цілей. Ці дані вказують на середній рівень ціннісно-мотиваційного компонента ПЗ студентської молоді.

Таблиця 4

**Показники смисложиттєвих орієнтацій студентів
(у % від загальної кількості опитаних)**

Шкала тесту	Рівень СЖО		
	низький	середній	високий
Цілі в житті	21,9	60,8	17,3
Процес життя	24,7	57,6	17,7
Результативність життя	17,1	59,4	23,5
Локус контролю-Я	13,2	63,7	23,1
Локус контролю-життя	17,7	62,7	19,6
Осмисленість життя	18,9	54,2	26,9

Нашу увагу привернули респонденти з низькими показниками за шкалою «Цілі в житті» (21,9%). Вони живуть сьогоднішнім або вчорашнім днем, не мають цілей у майбутньому, які

надають життю спрямованість і життєву перспективу. До того ж, 24,7% респондентів мають низькі показники за шкалою «Процес життя», отже, невдоволені своїм нинішнім життям, не відчувають інтересу до життя. Низькі показники результативності життя виявляють 17,1% студентів, а за показником локусу контролю-Я – 13,2%. Отже, вони відчувають невдоволення результативністю життя; не вірять у свої сили контролювати події власного життя.

Окрім того, 17,5% студентів переконані, що життя людини невіддільне свідомому контролю, свобода ілюзорна, і немає сенсу загадувати щось на майбутнє. У 18,9% респондентів виявлено низькі значення за показником «Осмисленість життя», тобто вони не схильні осмислювати події свого життя. Виявлені дані свідчать про знижені показники ПЗ у близько 20% опитаних (за даним компонентом), їх низьку здатність визначати цілі в житті, наділяти події життя смыслом, встановлювати взаємозв'язки між подіями, ситуаціями.

Звернемо увагу на рівень психосоціального стресу, виявлений за методикою О. Копіної та співавт. (Копина, Суслова & Заикин, 1995). У 26,3% студентів зафіксовано високі показники психосоціального стресу, що вказує на їх актуальну потребу в психологічній допомозі, у 38,3% – середній рівень. Це, вірогідно, пов'язано зі стресогенністю життя студентів, недостатньо розвинутими навичками само- і таймменеджменту, особистісними дисгармоніями. У 35,3% студентів виявлено низький рівень стресу, ймовірно, у зв'язку з їх здатністю адекватно реагувати на виклики сучасного життя.

Щодо оцінки власного стану здоров'я, 34,3% респондентів не відповіли. Ймовірно, такий стан викликає в них негативні емоції, деяку амбівалентність. Як дуже низький і низький оцінили стан здоров'я 7,6% студентів, що може вказувати на порушення здоров'я, гостру потребу в медичній допомозі. На задовільний стан власного здоров'я вказали 26,6%, це може свідчити про періодичні порушення здоров'я, необхідність звертатись по допомогу до фахівців. Хороший і дуже хороший стан здоров'я відзначили 31,6% студентів, що може свідчити про достатній енергетичний ресурс для життєдіяльності.

Нами зафіксовано низьку задоволеність життєвих потреб у 12,2% респондентів, що вказує на знижений рівень ПЗ; середню задоволеність життєвих потреб – у 41,4%, високу – у 46% студентів, що є позитивним у контексті цього дослідження. Ймовірно, періодичне відчуття наявності незадоволених потреб може стимулювати студентів до зміни ситуації, активізації зусиль, самопізнання та позитивно впливати на стан ПЗ.

Таким чином, результати проведеного дослідження вказують, що «проблемними зонами» щодо когнітивного компонента ПЗ є знижений рівень самоповаги, саморозуміння та аутосимпатії у третини опитаних, недостатній рівень очікуваного ставлення від інших за досить високих значень інтегрального самоставлення, самоінтересу та достатньо розвинутої рефлексивності. Найменш розвинутим виявився емоційний компонент ПЗ. Так, зафіксовано низьку здатність опитаних керувати власними емоціями, мотивувати себе; виражені труднощі щодо розпізнавання емоцій інших, а отже, знижений інтегративний рівень емоційного інтелекту у понад половини студентів. Відзначимо, що майже половина вибірки мають підвищену особистісну тривожність, і це потребує проведення відповідних заходів, навчання студентів методам зниження емоційної напруженості, саморегуляції.

Показники поведінкового компонента ПЗ студентської молоді дозволяють говорити про студентів як добре адаптованих у соціально-психологічному плані та достатньо стресостійких. Резерви розвитку ПЗ вбачаємо у зниженні показників соціально-психологічної дезадаптації: проявів дезадаптивності, неприйняття себе, інших, емоційного дискомфорту, зменшенні частки зовнішнього контролю. Ціннісно-мотиваційний компонент ПЗ студентів є досить розвинутим. Вкажемо на «точки зростання»: здатність респондентів ставити власні цілі в житті, отримувати задоволення від процесу життя, осмислювати життя. Такі результати засвідчують необхідність додаткової роботи над розширенням системи СЖО опитаних. Звернемо увагу і на розвиток психологічної культури, здатність студентів долати психосоціальний стрес, осмислювати і реалізувати власні потреби.

Авторами статті 14 травня 2020 р. проведено онлайн «круглий стіл» за тематикою дослідження із залученням фахівців та експертів з теми ПЗ та психічного здоров'я. Обговорено отримані нами результати дослідження. Експерти надали рекомендації учасникам навчально-виховного процесу щодо збереження та підтримки психологічного та психічного здоров'я студентів. Прийнято резолюцію «круглого столу», котру плануємо оприлюднити на сайті кафедри психології особистості та соціальних практик Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка.

Висновки. Проведено дослідження психологічного здоров'я студентської молоді в Україні. Дослідженням охоплено 498 студентів закладів вищої освіти з 5 регіонів України. Застосовано 8 методик та опрацьовано 53 показники психологічного здоров'я.

Психологічне здоров'я студентської молоді розглядається як динамічна інтегративна система, що забезпечує цілісність особистості, є передумовою її активного способу життя, ефективної взаємодії з середовищем та самореалізації. Виокремлено когнітивний, емоційний, ціннісно-мотиваційний та поведінковий компоненти психологічного здоров'я студентської молоді, охарактеризовано їх психологічні особливості. Встановлено, що найбільшою мірою розвинений поведінковий компонент, когнітивний та ціннісно-мотиваційний компоненти розвинуті на середньому рівні, а найбільшій уваги щодо розвитку потребує емоційний компонент психологічного здоров'я.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробленні моделі збереження психологічного здоров'я студентської молоді в Україні, її імплементації в навчально-виховний процес ЗВО України, а також розробленні психоедукаційних заходів, спрямованих на підтримку і зміцнення ПЗ студентів.

Література

1. Абульханова-Славская, К.А. (1991). *Стратегия жизни*. Москва: Мысль.
2. Ассаджоли, Р. (1992). *Психосинтез*. Москва: REFL-book.
3. Березовська, Є.О., & Кризина, Н.П. (2011). Проблеми та перспективи державної політики в міжнародних нормативно-правових актів з питань охорони психічного здоров'я. *Державне управління: удосконалення та розвиток*, 10. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2011_10_5 (дата звернення: 14.06.20)
4. Братусь, Б.С. (1988). *Аномалии личности*. Москва: Мысль.
5. Гоулмен, Д. (2009). *Эмоциональный интеллект*. Москва: АСТ: АСТ Москва.
6. Глуханюк, Н.С. (2005). *Практикум по психодиагностике*. Учеб. пособие. Москва: Изд-во Московского психолого-социального института.
7. Дерев'янка, С. (2008). Актуалізація емоційного інтелекту в емоціогенних умовах. *Соціальна психологія*, 1 (27), 96–104.
8. Дубровина, И.В. (2009). Психическое и психологическое здоровье в контексте психологической культуры личности. *Вестник практической психологии образования*, 3 (20).
9. Зарицька, В.В. (2010). Необхідність розвитку емоційного інтелекту особистості в процесі її підготовки до професійної діяльності. *Вісник Одеського національного університету*, 16, 13–24.
10. Кошонько, Г.А. (2013). Розвиток емоційного інтелекту студентів-психологів. *Психологічні науки*, 4, 341–350.
11. Карпов, А.В. (2003). Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики. *Психологический журнал*, Т. 24 (5), 45–57.
12. Копина, О.С., Суслова, Е.А., Заикин, Е.В. (1995). Экспресс-диагностика уровня психоэмоционального напряжения и его источников. *Вопросы психологии*, 3, 119–132.
13. Леонтьев, Д.А. (1997). *Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности*. Москва: Смысл.
14. Леонтьев, Д.А. (2006). *Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Психодиагностическая серия*. Москва: Смысл.
15. Максименко, С.Д. (2002). Психічне здоров'я дітей. *Психолог*, 1(1), 4.
16. Маслоу, А. (1997). *Психология бытия*. Пер. с англ. Москва: REFL-book; Киев: Ваклер.
17. Никифоров, Г.С. (2006). *Психология здоровья*. Санкт-Петербург: Питер.
18. Никифоров, Г.С. (2007). *Диагностика здоровья. Психологический практикум*. Санкт-Петербург: Речь.
19. Осницкий, А.К. (2004). Определение характеристик социальной адаптации. *Психология и школа*, 1, 43–56.
20. Пляка, Л.В. (2011). Психологічне здоров'я студентів як психологічна проблема. *Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПНУ*, Т. XIII, ч. 2, 315–322.
21. Рубинштейн, С. (2012). *Человек и мир*. Санкт-Петербург: Питер.

22. Сергиенко, Е.А. (2017). Психологическое здоровье: субъективные факторы *Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование»*, 4. <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-zdorovie-subektivnye-faktory> (дата звернення: 14.06.20)
23. Слободчиков, В.И., & Шувалов, А.В. (1996). Антропологический поход к решению проблемы психологического здоровья детей. *Вопросы психологии*, 5, 54–78.
24. Столин, В. В. (1983). *Самосознание личности*. Москва: Изд-во Моск. ун-та.
25. Фесенко, П.П. (2005). Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности. *Автореф. дисс. канд. психол. наук*. Москва.
26. Фетискин, Н.П., Козлов, В.В., & Мануйлов, Г.М. (2002). *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва: Изд-во Института Психотерапии.
27. Фрайберг, С. (1997). *Волшебные годы: понимание и руководство проблемами раннего детства*. Москва.
28. Франкл, В. (1990). *Человек в поисках смысла*. Пер. с англ. и нем. Москва: Прогресс.
29. Ханин, Ю.Л. (1976). *Краткое руководство к применению шкалы реактивности и личной тревожности Ч. Д. Спилберга*. Ленинград.
30. Хусаинова, Р.М. (2006). Зависимость психологического здоровья учителя от возраста и стажа педагогической деятельности. *Автореф. дисс. канд. психол. наук*. Казань.
31. Хухлаева, О.В. (2001). *Основы психологического консультирования и психологической коррекции*. Учеб. пособ. для студ. высш. пед. завед. Москва: Изд. центр «Академия».
32. Шадриков, В.Д. (2014). Мысль, мышление и сознание. *Мир психологии*, 1, 17–32.
33. Шаров, А.С. (2005). Онтология рефлексии: природа, функции и механизмы. *Рефлексивные процессы и управление*, 5(1), 71–92.
34. Щербатых, Ю.В. (2005). *Психология стресса*. Москва: Эксмо.

References

1. Abulhanova-Slavskaja, K.A. (1991). *Strategija zhizni [Life strategy]*. Moskva: Mysl [in Russian].
2. Assadzhioli, R. (1992). *Psihosintez [Psychosynthesis]*. Moskva: REFL-book [in Russian].
3. Berezovska, Ye.O., & Kryzyna, N.P. (2011). Problemy ta perspektyvy derzhavnoi polityky v mizhnarodnykh normatyvno-pravovykh aktiv z pytan okhorony psykhichnoho zdorovia [Problems and Prospects of State Policy in International Regulations on Mental Health]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, 10. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2011_10_5 (data zvernennia: 14.06.20) [in Ukrainian].
4. Bratus, B. S. (1988). *Anomalii lichnosti [Personality Anomalies]*. Moskva: Mysl [in Russian].
5. Goulmen, D. (2009). *Jemocionalnyj intellekt [Emotional Intelligence]*. Moskva: ACT: ACT Moskva [in Russian].
6. Gluhanjuk, N.S. (2005). *Praktikum po psihodiagnostike [Practicum on Psychodiagnostics]*. Ucheb. posobie. Moskva: Izd-vo Moskovskogo psihologo-socialnogo instituta [in Russian].
7. Derevianko, C. (2008). Aktualizatsiia emotsiinoho intelektu v emotsiohenykh umovakh [Actualization of Emotional Intelligence in Emotional Conditions]. *Sotsialna psykholohiia*, 1 (27), 96–104 [in Ukrainian].
8. Dubrovina, I.V. (2009). Psihicheskoe i psihologicheskoe zdorove v kontekste psihologicheskoy kultury lichnosti [Mental and Psychological Health in the Context of the Psychological Culture of the Individual]. *Vestnik prakticheskoy psihologii obrazovaniia*, 3 (20) [in Russian].
9. Zarytska, V.V. (2010). Neobkhidnist rozvytku emotsiinoho intelektu osobystosti v protsesi yii pidhotovky do profesiinoi diialnosti [The Need for the Development of Emotional Intelligence of the Individual in the Process of Professional Training]. *Visnyk Odeskoho natsionalnogo universytetu*, 16, 13–24 [in Ukrainian].
10. Koshonko, H.A. (2013). Rozvytok emotsiinoho intelektu studentiv-psykholohiv [Development of Emotional Intelligence in Psychology Students]. *Psykhologichni nauky*, 4, 341–350 [in Ukrainian].
11. Karpov, A.V. (2003). Refleksivnost kak psihicheskoe svojstvo i metodika ee diagnostiki [Reflexivity as a Mental Property and Methods of Its Diagnosis]. *Psihologicheskij zhurnal*, T. 24 (5), 45–57 [in Russian].
12. Kopina, O.S., Suslova, E.A., Zaikin, E.V. (1995). Ekspress-diagnostika urovnja psihojemocionalnogo naprjazhenija i ego istochnikov [Express Assessment of the Level of Psycho-Emotional Stress and Its Sources]. *Voprosy psihologii*, 3, 119–132 [in Russian].
13. Leontev, D.A. (1997). *Psihologija smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoj realnosti [Psychology of Meaning: Nature, Structure and Dynamics of Meaningful Reality]*. Moskva: Smysl [in Russian].
14. Leontev, D.A. (2006). *Test smyslozhiznennykh orientacij (SZhO) Psihodiagnosticheskaja serija [Life-Meaning Orientations questionnaire(SJO)]*. Moskva: Smysl [in Russian].
15. Maksymenko, S.D. (2002). Psykhichne zdorovia ditei [Children's Mental Health]. *Psykholog*, 1(1), 4 [in Ukrainian].
16. Maslou, A. (1997). *Psihologija bytija [Psychology of Being]*. Per. s angl. Moskva: REFL-book; Kiev: Vakler [in Russian].
17. Nikiforov, G.S. (2006). *Psihologija zdorovja [Psychology of health]*. Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
18. Nikiforov, G.S. (2007). *Diagnostika zdorovja [Health diagnostics]*. Psihologicheskij praktikum. Sankt-Peterburg: Rech [in Russian].

19. Osnickij, A.K. (2004). Opredelenie harakteristik socialnoj adaptacii [Determining the Characteristics of Social Adaptation]. *Psihologija i shkola*, 1, 43–56 [in Russian].
20. Pliaka, L.V. (2011). Psykholohichne zdorovia studentiv yak psykholohichna problema [Student Psychological Health as a Psychological Problem]. *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPNU*, T. KhIII, ch. 2, 315–322 [in Ukrainian].
21. Rubinshejn, S. (2012). *Chelovek i mir [Man and the world]*. Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
22. Sergienko, E.A. (2017). Psihologicheskoe zdorove: subjektivnye faktory [Psychological Health: Subjective Factors]. *Vestnik RGGU. Serija «Psihologija. Pedagogika. Obrazovanie»*, 4. <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-zdorovie-subektivnye-faktorys> (data zvernennia: 14.06.20) [in Russian].
23. Slobodchikov, V.I., & Shuvalov, A.V. (1996). Antropologicheskij pohod k resheniju problemy psihologicheskogo zdorovja detej [Anthropological Approach to Solving the Problem of Children Psychological Health]. *Voprosy psihologii*, 5, 54–78 [in Russian].
24. Stolin, V. V. (1983). *Samosoznanie lichnosti [Self-Awareness of the Person]*. Moskva: Izd-vo Mosk. un-ta [in Russian].
25. Fesenko, P.P. (2005). Osmyslennost zhizni i psihologicheskoe blagopoluchie lichnosti [Meaningfulness of Life and Psychological Well-Being of the Person]. *Avtoref. diss. kand. psihol. nauk*. Moskva [in Russian].
26. Fetiskin, N.P., Kozlov, V.V., & Manujlov, G.M. (2002). *Socialno-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp [Socio-Psychological Diagnosis of Personality and Small Group Development]*. Moskva: Izd-vo Instituta Psihoterapii [in Russian].
27. Frajberg, S. (1997). *Volshebnye gody: ponimanie i rukovodstvo problemami rannego detstva [Magic Years: Understanding and Guiding the Problems in Early Childhood]*. Moskva [in Russian].
28. Frankl, V. (1990). *Chelovek v poiskah smysla [Man in Search of Meaning]*. Per. s angl. i nem. Moskva: Progress [in Russian].
29. Hanin, Ju.L. (1976). *Kratkoe rukovodstvo k primeneniju shkaly reaktivnosti i lichnoj trevozhnosti Ch. D. Spilberga [A Quick Guide to Applying the Reactivity and Personal Anxiety Scale]*. Leningrad [in Russian].
30. Husainova, R.M. (2006). Zavisimost psihologicheskogo zdorovja uchitelja ot vozrasta i stazha pedagogicheskoy dejatel'nosti [The Dependence of Teacher Psychological Health on Their Age and Work Experience]. *Avtoref. diss. kand. psihol. nauk*. Kazan [in Russian].
31. Huhlaeva, O.V. (2001). *Osnovy psihologicheskogo konsultirovanija i psihologicheskoy korekcii [Fundamentals of Psychological Counseling and Psychological Correction]*. Ucheb. posob. dlja stud. vyssh. ped. zaved. Moskva: Izd. centr «Akademija» [in Russian].
32. Shadrikov, V.D. (2014). Mysl, Myshlenie i soznanie [Thought, Thinking and Consciousness]. *Mir psihologii*, 1, 17–32 [in Russian].
33. Sharov, A.S. (2005). Ontologija refleksii: priroda, funkcii i mehanizmy [Ontology of Reflexivity: Nature, Functions and Mechanisms]. *Refleksivnye processy i upravlenie*, 5(1), 71–92 [in Russian].
34. Shherbatyh, Ju.V. (2005). *Psihologija stressa [Psychology of Stress]*. Moskva: Jeksmo [in Russian].

Vlasenko, Inna, Reva, Olena, Furman, Victoria, Kanuka, Inna. Research into components of Ukrainian students' psychological health.

Introduction. Maintaining student psychological health is a strategic problem faced by the Ukrainian society. This problem is sensitive to the influences of civilization, as well as social and psychological factors, which makes it necessary to study student psychological health and develop measures to optimize it. Psychological health is associated with individuals stress resistance, harmony and spirituality. The authors treat psychological health in accordance with the systemic approach as a dynamic complex system that ensures the integrity of the individual and is a prerequisite for their active lifestyle, effective interaction with the environment and self-realization. Individuals integrity is key to identifying their activity, initiative and individuality.

The aim of the study: to identify the components of Ukrainian students' psychological health and these components quantitative values.

Research methods. The authors used a set of instruments for studying the components of student psychological health.

Results. Student psychological health was found to be made up of the cognitive, emotional, behavioral and value-motivational components, whose quantitative manifestations were described in the article. In particular, it was found that every third respondent had low self-esteem, self-understanding and self-liking, which are the components of the cognitive component of psychological health, with fairly high integrated self-esteem, self-interest and reflexivity. A significant part of the respondents was shown to have low ability to control their emotions and self-motivate as well as to have difficulties in recognizing the emotions of others

(emotional component). On the other hand, most students were well-adjusted in socially and psychologically and quite stress-resistant. The value-motivational component of student psychological health was quite developed. It is advisable to improve students ability to set their goals in life, enjoy life, and make sense of life.

Conclusions. The obtained data are important for the organization of effective student psychological support in order to preserve their psychological health.

Key words: student youth, mental health, components of psychological health, self-esteem, emotional intelligence, adaptation.

Відомості про авторів

Власенко Інна Анатоліївна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології особистості та соціальних практик, Інститут людини, Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна.

Vlasenko, Inna Anatoliivna, PhD in Psychology, Senior Lecturer of Psychology of Personality and Social Practices Department, Institute of Human Sciences, Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: i.vlasenko@kubg.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2562-3637>

Рева Олена Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології особистості та соціальних практик, Інститут людини, Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна.

Reva, Olena Mykolaivna, PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology of Personality and Social Practices Institute of Human Sciences, Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: o.reva@kubg.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6712-6666>

Канюка Інна Олександрівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології особистості та соціальних практик, Інститут людини, Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна.

Kaniuka, Inna Oleksandrivna, PhD in Psychology, Associate Professor of Psychology of Personality and Social Practices Department at Institute of Human Sciences, Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: i.kaniuka@kubg.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9654-6459>

Фурман Вікторія Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології особистості та соціальних практик, Інститут людини, Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна.

Furman, Viktoriia Viktorivna, PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology of Personality and Social Practices, Institute of Human Sciences, Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: v.furman@kubg.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9733-0791>

Отримано 17 червня 2020 р.

Рецензовано 1 липня 2020 р.

Прийнято 6 липня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.3>

УДК 159.9.075

Довгань Наталія

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПОКОЛІНЬ: СТРАТЕГІЯ УЗАГАЛЬНЕННЯ ДАНИХ

Довгань Наталія. Дослідження соціокультурної та професійної взаємодії поколінь: стратегія узагальнення.

Вступ. З огляду на загальну тенденцію щодо міждисциплінарних форм організації знання, актуальними стають комплексні наукові трактування, побудовані на інтеграційній стратегії триангуляції.

Мета. Представити реалізацію стратегії узагальнення емпіричних даних дослідження взаємодії поколінь за інституційним, позиційним, культурним, професійним аспектами соціокультурної реальності.

Методи. Для проведення дослідження використовувався комплекс емпіричних методів та математичні методи статистики.

Результати дослідження. За результатами використаної стратегії узагальнення емпіричних даних структурними компонентами теорії було визначено дуальну пару соціально-психологічних категорій тексту і контексту та категорію соціальної інтеракції – соціокультурної взаємодії.

Висновки. Запропонована стратегія узагальнення емпіричних даних охопила питання формування теоретичного підґрунтя, збору, обробки даних, дозволила підійти до структурування складного процесу взаємодії поколінь, який не має концептуальних рамок і стандартизованої системи аналізу.

Ключові слова: соціокультурна взаємодія поколінь, професійна взаємодія поколінь, триангуляція, аспекти соціокультурної реальності, категорія тексту, категорія контексту, категорія соціокультурної взаємодії.

Довгань Наталия. Исследование социокультурного и профессионального взаимодействия поколений: стратегия обобщения.

Введение. Учитывая общую тенденцию междисциплинарных форм организации знания, актуальными становятся комплексные научные трактовки, построенные на интеграционной стратегии триангуляции.

Цель. Представить реализацию стратегии обобщения эмпирических данных исследования взаимодействия поколений по институциональному, позиционному, культурному, профессиональному аспектам социокультурной реальности.

Методы. Для проведения исследования использовался комплекс эмпирических методов и математические методы статистики.

Результаты исследования. По результатам используемой стратегии обобщения эмпирических данных структурными компонентами теории была определена дуальная пара социально-психологических категорий текста и контекста, а также категория социальной интеракции – социокультурного взаимодействия.

Выводы. Предложенная стратегия обобщения эмпирических данных охватила вопросы формирования теоретической основы, сбора, обработки данных, позволила подойти к структурированию сложного процесса взаимодействия поколений, который не имеет концептуальных рамок и стандартизированной системы анализа.

Ключевые слова: социокультурное взаимодействие поколений, профессиональное взаимодействие поколений, триангуляция, аспекты социокультурной реальности, категория текста, категория контекста, категория социокультурного взаимодействия.

Вступ. Попри тривалий період вивчення поколінних феноменів, нині, з огляду на загальну тенденцію щодо міждисциплінарних форм організації знання, актуальними стають наукові трактування, що враховуватимуть комплексність уявлень про соціокультурну та професійну взаємодію поколінь як соціально-психологічний культурно-історичний базис міжпоколінних відносин та відповідні особливості конструювання соціального простору.

Серед найгостріших проблем сьогодення, що набиратимуть обертів й далі створюватимуть передумови соціокультурного балансування у взаємодіях, слід назвати: зміни формалізованих суспільних інститутів, які регулюють взаємодію поколінь; трансформацію інституціональної системи, закріплених соціальних цінностей, зразків, статусів, ролей тощо, що приводить до поступової деінституціалізації соціального простору, оновлення конструкту соціального позиціонування акторів взаємодій. Разом із тим, кардинально змінюються статуси поколінь унаслідок стрімкого інформаційно-технічного прогресу, що на підставах інтенсивної «інформатизації» відносин впливає на перебіг взаємодії поколінних акторів. Саме тому, з огляду на впливи суспільних пертурбацій, вивчення соціокультурної та професійної взаємодії поколінь як надзвичайно складного предмета, вимагає використання сучасних методів дослідження феномену та розробки адекватних стратегій узагальнення емпіричних даних. Окрім того, в умовах реальності, що безперервно змінюється, суспільно-історична обумовленість психології поколінності актуалізує необхідність означення і дотримання провідних аспектів реалізації дослідження соціокультурної взаємодії поколінь. А саме:

– *інституційного аспекту*, який розкриває особливості перебігу процесу поколінного становлення, соціокультурного та професійного об'єднання певних когорт у мережу покоління, їх прояви у взаємодіях;

– *позиційного аспекту*, який представляє актуальні положення поколінь у взаємодіях, суспільне позиціонування у просторі за певними соціокультурними стилями;

– *культурного аспекту*, що поєднує традиційні форми культурного існування акторів і культурні оновлення, конгруентні історичному контексту.

За аналізом наукової літератури було визначено, що безпосередньо проблема вибудовування стратегій узагальнення емпіричних даних психології соціокультурної та професійної взаємодії поколінь не розроблялась належним чином. Разом із тим, окремі питання соціокультурної та професійної взаємодії були розглянуті у наукових дослідженнях філософів (Х. Ортега-і-Гассет (1997), Х. Маріас (1961) та ін.), психологів (В. І. Піщик (2015), М. В. Сапоровска (2014), та ін.), соціологів (К. Манхейм (1970) та ін.), антропологів (М. Мід (1999) та ін.), культурологів (В. Дільтей (2017), П. О. Сорокин (2017) та ін.) тощо.

Тим не менш, стратегії узагальнення емпіричних даних щодо психології соціокультурної взаємодії поколінь не отримали належного відображення в літературі.

Мета дослідження. Представити реалізацію стратегії узагальнення емпіричних даних дослідження взаємодії поколінь за інституційним, позиційним, культурним, професійним аспектами соціокультурної реальності.

Завдання дослідження. Описати стратегію узагальнення емпіричних даних за допомогою:

1) *послідовної процедури*, спрямованої на конструювання кількісними і якісними методами комплексного бачення предмета дослідження;

2) *процедури супутніх дій* – інтегрування напрацьованих матеріалів у побудовання теорії.

Методи та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувався комплекс емпіричних методів:

– авторський опитувальник «*Міркування*» спрямований на розкриття: (1) характеристик вибірки відповідно до соціокультурного історичного ареалу; (2) особливостей соціально-психологічних відмінностей (габітус) поколінь; (3) особливостей соціального та професійного позиціонування (ентелехії) поколінь; (4) проблемних питань і шляхів оптимізації комунікації міжпоколінного простору; (5) бар'єрів і засобів взаєморозуміння у взаємодіях;

- інтерв'ювання, аналіз документів, контент-аналіз, які використовувалися для дослідження особливостей соціально-психологічних відмінностей і позиціонування поколінних акторів у взаємодіях;
- процедура конструювання матриць (за методом М. Б. Майлса і А. М. Хубермана) – для вивчення феноменології поколінної єдності (Miles, & Huberman, 2014);
- метод обґрунтованої теорії (версія К. Чармаз) – для отримання даних щодо соціокультурного контексту поколінних просторів (Charmaz, 2006);
- дискурс-аналіз – для виокремлення особливостей дискурсів поколінь (Fairclough, N. 1992).
- методи математичної обробки даних (кластерний аналіз) з подальшою якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням. Статистична обробка даних і графічна презентація результатів здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22.0).

Вибірка дослідження. Оскільки комплексне дослідження соціокультурної та професійної взаємодії поколінь було побудовано з якісних і кількісних блоків, для розкриття питань безпосередньо *інституційного* аспекту дослідження (методом контент-аналізу) було сформовано *емпіричну вибірку*, яку склали 97 опитаних респондентів від 16 до 70 років різного соціального становища й освітніх рівнів, представників єдиного соціокультурного історичного ареалу в межах України. Серед опитаних 13,7 % склали чоловіки, 86,3 % – жінки. Розподіл вибірки опитаних за статтю, на жаль, не був рівномірним, тому гендерний аналіз особливостей взаємодій не було проведено. Запобігаючи виникненню загрози внутрішньої валідності, що пов'язана з вибором учасників дослідження, далі, для вивчення феноменології поколінь та контексту поколінних просторів методами якісного аналізу даних (ЯАД) була сформована *еквівалентна група* за допомогою методу вирівнювання (Гудвін Дж., 2001). За яким досліджувані були об'єднані за принципом відповідності до (1) *критерію вікових психологічних характеристик* (даних показників віку на час проведення дослідження, року народження, року, коли респонденти стали повнолітніми – досягли 18 років); (2) *критерію соціально-історичних подій* як окресленого періоду в історії держави, який найбільш значуще (на думку опитаних) вплинув на формування світосприйняття та світобачення. Сформована *теоретична вибірка* як обов'язкова складова якісного блоку дослідження виступила одночасно параметром, що забезпечує валідність у виокремленні релевантних даних та відповідність поставленим завданням (Charmaz., 2006; Страусе, & Корбин, 2001). Важливо, що гнучкий характер теоретичної вибірки (варіативність протягом процесу дослідження) сприяв охопленню спектру явищ, що є значущими у взаємодії поколінь. Адже кількісний показник складу респондентів нівелювався інформаційними повторами у відповідях, тобто зупиненням процесу розширення спектру отриманих даних. Питання інтерв'ю мали різне інформаційне розкриття у кожному випадку, а специфіка інтерв'ювання залежала від уявлень, досвідів респондентів, сформованості картини світу тощо. Загалом було вивчено 170 інтерв'ю респондентів від 16 до 70 років загальним обсягом близько 1190 сторінок.

Дослідження методом дискурс-аналізу було обмежене документальними даними макropsихологічного рівня поколінних взаємодій, що знаходили прояв у матеріалах інтерв'ю та друкованих експертних джерелах. Тому *цільова вибірка* представляла собою відбір даних, що фіксували контекст повідомлень щодо смислових полів поколінних просторів у матеріалах інтерв'ю (170 осіб еквівалентної групи) і експертних джерел за конкретною тематикою (58 наукових статей). Вибір даних для дискурс-аналізу обумовлювався, перш за все, представленими у текстах соціокультурними стилями, що відображували світобачення поколінь. Теми і соціокультурні та професійні особливості їх презентування формували контекст проблематики часу і простору активних практик поколінь, пояснювали застосовані на суспільному рівні домінантні стратегії і тактики. Сформована *тематична вибірка* для дослідження методом дискурс-аналізу використовувалась для забезпечення тріангуляції даних і методів (Хорошилов, 2012).

Результати дослідження та їх обговорення. Отже, за побудованою конструкцією емпіричного дослідження соціокультурної та професійної взаємодії поколінь, як *мережі когорт* людей, що мають єдиний соціокультурний досвід, об'єднаних роками народження і історичним контекстом становлення, використовувались послідовні стратегічні дії. А саме: пояснення вибору конкретних методів; проведення дослідження; опрацювання отриманих даних; триангуляції кількісних і якісних методів / даних; інтегрування і теоретичного перетворення (Creswell, & Plano, 2013). Але передуючи представленню стратегії узагальнення емпіричних даних дослідження взаємодії поколінь за інституційним, позиційним, культурним, професійним аспектами соціокультурної реальності, необхідно зупинитись на питанні вибору джерел даних і означенню форми їх обробки. На підставі того, що дослідження поколінного феномену є спірною і вимогливою областю, і потребує інструментів перевірки, спростування або розширення отриманих результатів та забезпечення альтернатив, на завершальному етапі аналізу використовувалась інтеграційна стратегія *триангуляції: даних* (свідчень, зібраних із різних джерел) і *методологічна триангуляція* (використання різних методів збору інформації – опитування, інтерв'ювання тощо). Враховуючи, що інтерпретація якісних і кількісних даних має як сильні сторони, так і певні недоліки (Erzberger, & Prein, 1997), аналіз взаємодоповнюючих матеріалів змішаними методами став важливим прагматичним інструментом забезпечення якості і вибудовування об'єктивної поколінної реальності поза межами індивідуальних інтерпретацій. Сприяв усуненню суперечливих пояснень, здійсненню перевірки висновків і отриманню інформації, необхідної в умовах дефіциту даних. При цьому, відповідність критеріям оцінки якості конструктивістської парадигми та умовам контролю загроз валідностей забезпечувались методичним інструментарієм комплексної обробки кластерного і контент-аналізу та виконанням послідовних процедур якісного аналізу даних (ЯАД) (Guba, & Lincoln, 1994; Maxwell, 1992; Denzin, & Lincoln, 2011; Flick, 2007; Turner, & Turner, 2009; Henwood, 1996). Опис та логічна систематизація отриманих даних, за результатами порівняльного аналізу, виокремлення гносеологічних особливостей взаємодій сприяли розумінню текст / контекстуальних проявів поколінної реальності і побудованню теорії.

При плануванні дослідження із комбінованим використанням методів були враховані чотири аспекти: (1) розподілу часу, (2) атрибуції значущості, (3) комбінування і (4) теоретизування (Guedes dos Santos, & Erdmann, 2017). Так, за *аспектом розподілу часу* було проведено поетапне напрацювання даних, що відповідало ідеї вивчення інституційного аспекту соціокультурної взаємодії поколінь – конкретизації характеристик поколінь соціокультурного історичного ареалу, визначенню соціально-психологічних відмінностей, особливостей позиціонування і специфіки відносин. Для чого, за отриманими даними кількісних методів (кластерного і контент-аналізу), були конкретизовані загальні психологічні характеристики вікових когортних груп, далі, за підтвердженням якісними даними, об'єднані у покоління; описані особливості взаємовпливів мереж, поведінкові контекстуальні принципи. Для отримання розширеної інформації використовувались методи якісного збору даних щодо феноменології поколінної єдності, осьових соціальних / соціально-психологічних процесів соціокультурних взаємодій, соціально-психологічних домінант соціокультурних взаємодій.

Щодо *аспекту атрибуції значущості*, то важливість отриманих матеріалів за якісними і кількісними методами не мала особливих переваг, адже виконувала функцію побудування дослідження, що відповідає поставленим завданням. Тобто стратегія паралельної методологічної триангуляції вибудовувалась на блоках тематично зв'язаних і однаково значущих кількісних і якісних матеріалів, використаних за *аспектом методологічного комбінування* у формуванні комплексного бачення, та у побудові теоретичної конструкції цілісного поколінного простору взаємодій акторів на етапі *теоретизування*.

Реалізація змішаної за методами стратегії дослідження здійснювалась за допомогою (1) *послідовної процедури*, перебігом якої ставало можливим конструювання кількісними і

якісними методами комплексного бачення предмета дослідження; і (2) *процедури супутніх дій*, спрямованої на інтеграцію напрацьованих матеріалів у побудовання теорії (Creswell, 2007).

Перебігом (1) *послідовної процедури* аналізу було здійснено попередні висновки і узагальнено матеріали у матрицю методологічної тріангуляції. Отримані різнотипні дані дозволили скласти картину аспектів поколінних просторів (див. *табл. 1*). Так, за аналізом *інституційного аспекту* в історичному періоді з 1946 по 2019 рік були виокремлені три мережі акторів-сучасників: Молоді, Зрілих, Поважних, які вибудовували характерні диспозиційні конструкти. А саме, *габітуси* (соціально-психологічні диспозиції) покоління Молоді були сформовані рисами активності, завзятості, велелюбності, безвідповідальності, оптимістичності, незалежності, легковажності, товариськості, розкутості у відносинах, комунікабельності, допитливості, цілеспрямованості, впертості, ерудованості, спрямованості на швидкий результат, безтурботності, вимогливості, прагматичності, зацікавленості, некомунікабельності, незалежності, самостійності, цинічності, хаотичності. Габітусами мережі покоління *Зрілих* означено риси відповідальності, працьовитості, турботливості, освіченості, доброзичливості, духовності, жертвності, цілеспрямованості, відданості, допитливості, раціональності, самостійності, егоїстичності, невитриманості, моральності, заклопотаності, обережності. Габітусами покоління *Поважних* – риси розсудливості, доброти, відповідальності, працьовитості, мудрості, невірноваженості, незадоволеності, буркотливості, відданості, освіченості, схильності до повчань, консервативності, емпатійності, турботливості, відповідальності, товариськості, життєлюбності.

Комплексними показниками соціальних позицій, що реалізуються у настановленнях, цілях, уявленнях поколінь – *ентелехіями* – мережі Молоді було визначено спрямування на розвиток, досягнення соціальної захищеності, пізнавальну активність, пошуки кохання, збереження родинних і дружніх стосунків, використання свободи виборів, досягнення професіоналізму. Для мережі *Зрілих* значущими ентелехіями констатовано надбання / передавання досвідів «іншим», спрямованість на професійну реалізацію, конструювання життєвих перспектив, безконфліктне спілкування, набуття освіченості, поважні відносини із сучасниками, соціальну безпеку, підтримку родинних зв'язків, саморозвиток, збереження здоров'я, співпрацю і довіру сучасникам. Для мережі *Поважних* визначено характерними ентелехіями усвідомлення цінності часу; відповідальну громадську позицію, значущість родинності.

Здійснений за результатами кластерного аналізу розподіл простору поколінь на когортні групи дозволив конкретизувати особливості вікової проявленості соціальних ролей, звузити фокус впливовості історичного періоду становлення на формування поколінності (див. *табл. 1*). У подальшій роботі методами ЯАД розподіл на групи когорт використовувався у порівнянні результатів якісних і кількісних методів і їх комбінуванні у побудові теорії. За даними дослідження феноменології поколінної єдності методом матриць Matthew B. Miles & A. Michael Huberman (2014), було отримано підтвердження розподілу поколінного простору на мережі і уточнено їхній віковий діапазон. Так, для покоління Молоді, віком до 25 років провідними домінантами, що об'єднують окремих особистостей відповідного віку, було визначено впливовість медіаосіб; покоління *Зрілих* (вік 26–47 років) об'єднувала стабільна робота, що забезпечувала комфорт життя та відчуття міри особистої відповідності історичному часу (текст / контекстуальної конгруентності). Для покоління *Поважних* (вік 48–70 років) єднаючими показником було означено професійну реалізацію, але важливу роль також відігравало дотримання історичних культурних традицій та ідеологічні суспільно-політичні погляди.

Таблиця 1
Матриця методологічної триангуляції емпіричного дослідження соціокультурної та професійної взаємодії поколінь

Результати методологічної триангуляції					Методи дослідження
Задачі / Питання дослідження	Інституційний аспект соціокультурної та професійної реальності				
	Мережа покоління Молоді	Мережа покоління Зрілих	Мережа покоління Поважних	Опитування, контент-аналіз, кластерний	
	Активні, завязі, велелюбні, безвідповідальні, оптимістичні, незалежні, легковажні, товариські, розкуті, комунікабельні, допитливі, цілеспрямовані, вперті; ерудовані; спрямовані на швидкий результат; безтурботні, вимогливі, прагматичні; захищені, некомунікабельні, незалежні, самостійні, цинічні, хаотичні	Відповідальні, працьовиті, турботливі, освічені, доброзичливі, духовні, жертовні, цілеспрямовані, віддані, допитливі, раціональні, самостійні, егоїстичні; невитримані; моральні; заклопотані, обережні	Розсудливі, добрі, відповідальні, працьовиті; мудрі, невірні, невірні, незадоволені; буркотливі, віддані, освічені; схильні до повчань, консервативні; освічені, емпатійні, турботливі, відповідальні; товариські; життєлюбні		
	Розвитку, соціальної захищеності, навчання; кохання, родинності, свободи виборів, дружби, професіоналізму	Надбання / передавання досвідів, професійності, конструювання перспективи, безконфліктності, спілкування, освіченості, шанси до «інших», соціальної безпеки; родинності, саморозвитку, збереження здоров'я, співпраці, довіри	Цінність часу; відповідальна громадська позиція, родинність		
Ентелехії поколінь					
Покращує взаєморозуміння	Спілкування, спільна діяльність, повага, розуміння вікових особливостей, позитивне ставлення				
Утруднює взаєморозуміння	Неповага; конфлікти; відмінності у культурі, мові; вікова дистанція				
Сегменти мереж поколінь	Когорти, які виконують соціальні ролі «Дітей», вік до 25 років (з 1995 р.н.), історичний період становлення: з 2013 р. та роки після Революції гідності	Когорти, які виконують соціальні ролі «Батьків-Дітей», вік 26–34 роки (1986–1994 р.н.), історичний період становлення: 2004–2012 – роки після Помаранчевої революції	Когорти, які виконують соціальні ролі «Батьків-Прабатьків», вік 35–47 років (1973–1985 р.н.), історичний період становлення: 1991–2003 – роки після отримання Україною незалежності	Когорти, які виконують соціальні ролі «Прабатьків», вік 48–55 років (1965–1972 р.н.), історичний період становлення: 1983–1990 – роки перебудови	Когорти, які виконують соціальні ролі «Прабатьків», вік 56–70 років (1946–1982 р.н.), історичний період становлення: 1964–1982 – роки застою – періоду «застою – стабільності»

Закінчення табл. 1

Матриця методологічної тріангуляції емпіричного дослідження соціокультурної та професійної взаємодії поколінь

Феноменології поколінної єдності	Вплив медіаосіб	Стабільна робота, комфорт життя, міра відповідності історичному часу	Стабільна робота, комфорт життя, міра відповідності історичному часу	Професійна реалізація, історична культура народу	Професійна реалізація, історична культура народу, ідеологічні суспільно-політичні питання	Метод матриць (Майлса і Хубермана)
Об'єднання у покоління когортних груп	Покоління Молоді Вік до 25 років	Покоління Зрілих Вік 26–47 років		Покоління Поважних Вік 48–70 років		
Позиційний аспект соціокультурної та професійної реальності						
Освові соціальні / соціально-психологічні процеси соціокультурної взаємодії	«Цифровізації суспільства – Вільного вибору культури взаємодії»	«Технологізації суспільства – Соціальної конкуренції»	«Життя на оф-лайн / он-лайн платформах – (Дез-) Організації і саморозвитку / деградації»	Використання ресурсів оф-лайн / он-лайн платформ – Самоосвіти	«Долучення до інформаційних потоків оф-лайн/ он-лайн – Соціальної (дез) адаптації і саморозвитку / деградації»	Метод обгрунтованої теорії (К. Чармаз)
Культурний аспект соціокультурної та професійної реальності						
Впливи соціокультурної реальності на домінуючі взаємодії	Домінанти взаємодії поколінь	Проекція дії				
	Історичний етап розвитку суспільства	Особливості часу і простору, у якому відбувається соціокультурна взаємодія поколінь				
	Засоби утворення зв'язків у взаємодіях	Визначення історичних засобів (технічних), соціальних практик, за допомогою яких стає можливою взаємодія				
	Культурні параметри поколінь	Визначення культурних параметрів, за якими стає можливою ідентифікація акторів взаємодії				
Метод дискурс-аналізу						

Проведений аналіз *позиційного аспекту* соціокультурної реальності методом обґрунтованої теорії (версія Kathy Charmaz (2006)) дозволив артикулювати *осі соціальних і соціально-психологічних процесів*, характерні для вікових когортних груп («Цифровізації суспільства – Вільного вибору культури взаємодій» – вік 16–25 р., «Технологізації суспільства – Соціальної конкуренції» – вік 26–33 р., «Життя на оф-лайн / он-лайн платформах – (Дез) Організації і саморозвитку / деградації» – вік 34–47 р., «Використання ресурсів оф-лайн / он-лайн платформ – Самоосвіти» – вік 48–55 р., «Долучення до інформаційних потоків оф-лайн / он-лайн – Соціальної (дез) адаптації і саморозвитку / деградації» – вік 56–70 р.), і підтвердити текст / контекстуальну взаємопов'язаність, взаємовплив та варіативність у сприйманні і оцінюванні дійсності поколіннями акторами.

У результаті дослідження *культурного аспекту* методом дискурс-аналізу були сформульовані соціально-психологічні домінанти взаємодії поколінь, опосередковані впливами історично діючих соціокультурних стилів. Так, (1) *домінанта історичного етапу розвитку суспільства* означувала особливості часу і простору, у якому відбувається соціокультурна взаємодія поколінь; (2) *домінанта засобів утворення зв'язків* мала проєкцію дії у історично дієвих засобах (технічних можливостях) і соціальних практиках, за допомогою яких відбувається конструювання взаємодій; (3) *домінанта культурних параметрів* поколінь визначила перебіг культурної ідентифікації акторів взаємодії.

Перед тим, як перейти до (2) *процедури супутніх дій* – конструювання теоретичних основ системного структурування пізнання психології поколінь, за інтегрованими результатами методологічної тріангуляції, необхідно зупинитись на текст / контекстуальних питаннях, покладених в основу проведеного дослідження.

Відштовхуючись від того, що поколіннясть виступає феноменом, утвореним свідомо / несвідомою узгодженістю акторів у соціокультурному позиціонуванні, аналіз психології взаємодій було проведено у ракурсі положення, що зміни історичних контекстів відображаються у текстах поколінь (продуктах поколінь, що не обмежується формами мовлення, але представляють утворений акторами феномен соціокультурної реальності). За таким баченням, оновлення текстів свідчило про історичні зміни соціальних структур і культур соціуму – про оновлення соціокультурних стилів (форм / способів життя). Саме тому для досягнення достовірності інтерпретацій поглядів учасників в процесі опрацювання результатів було враховано:

- (1) умовну «дистанцію» між «некритичним» (трансляванням думок учасників дослідження) і «критичним» (теоретичними узагальненнями);
- (2) варіативність інтерактивних текстуальних практик поколінь, обмежених важливими соціокультурними елементами – орієнтирами часопростору;
- (3) відсутність текст / контекстуальної симетрії поколінних просторів (обумовленої одночасовим існуванням сучасників у різних соціокультурних стилях);
- (4) існування історії утворення текстів поколінь і мінливості доречності їх використання у контекстах, що змінюються – їх (де) конгруентності;
- (5) природність втрачання текстами поколінь конгруентності історичним контекстам – поступову деконтекстуалізацію акторів;
- (6) можливість поширення локальних проявів поколінних текстів, обмежених ареалом проживання, на контекстуальні події глобального масштабу;
- (7) існування впливів домінуючої суспільної ідеології на тексти поколінь і контексти взаємодій;
- (8) варіативність контекстуальних впливів різних соціально-політичних середовищ на текстуальність представників поколінь;
- (9) можливість обумовленості текст / контекстуальних зв'язків не тільки взаємотворенням і взаємовпливами поколінь, а й іншими факторами «Х».

На підставі представлених постулатів, на наступному етапі інтегрування і теоретичного перетворення матеріалів, здійснювалось побудування соціально-психологічної теорії

соціокультурної взаємодії поколінь. А саме, первинним завданням реалізації (2) **процедури супутніх дій** постало виокремлення основоположних процесів, що залишаються дієвими на історичних теренах, утворюють комплекси сценаріїв розгортання міжпоколінних відносин, мають у своїх рухах певні закономірності щодо життєдіяльності суспільства, що безперервно змінюється.

Відштовхуючись від того, що поколінне дослідження мало за мету поясненням континууму соціокультурного існування поколінь, теорія поколінь стала *відповіддю на запит* щодо процесів конструювання суспільства у певних часопросторах, становлення і розгортання його соціокультурних стилів, формування соціокультурного виміру поколінь. Конструювання теорії соціокультурної взаємодії поколінь здійснювалось відповідно до системи теорій соціальних наук щодо вивчення «всчасових» питань культурних і соціальних поворотів і міжпоколінних перетинів. По-перше, побудови аналітичної композиції дослідження поколінного простору цілісного, неподільного, вибудованого на соціокультурних суспільних конотаціях; по-друге, досягнення комплексного погляду на питання поколінних взаємодій; по-третє, формування картини множинних конструктів поколінних соціокультурних світів, що існують одночасово у часопросторі, а у взаємодіях вибудовують майбутнє; по-четверте, ідентифікації поколінних культур, з одного боку, як продуктів історичного часу, з іншого, глобальних поворотів у змінах соціальної побудови. Разом із тим, соціокультурна парадигма інтерпретації локальних і глобальних поколінних систем дала змогу вивчення досліджуваних явищ як засобів розуміння історичних трансформацій суспільства, відображених у історично-контекстуальних і текстуальних зв'язках – соціокультурних порядках (інституційний аспект), соціальних позиціях (позиційний аспект), артефактах (культурний аспект) акторів.

Висновки:

1. Артикульовані висновки завершального *етапу* пройшли процедуру диференціації на такі, що можуть вважатись узагальнюючими, та за допомогою інтеграційної стратегії, теоретично опрацьовані дані змішаних методів дослідження стали основою аргументації взаємозв'язків соціально-історичного контексту і текстів поколінь, обґрунтування змін характеру взаємодій відповідно до перебігу часу. Загалом запропонована стратегія узагальнення охопила питання формування теоретичного підґрунтя, збору, обробки даних, дозволила підійти до структурування складного процесу взаємодії поколінь, який не має концептуальних рамок і стандартизованої системи аналізу.

2. Проведене зведення основних компонентів теорії, їх структурування наблизило до виокремлення наукових фокусів, необхідних для розгортання психології взаємодії поколінь:

- моделювання взаємодій поколінь у соціально-психологічному просторі;
- моделювання історичних впливів на соціокультурне та професійне становлення поколінь;
- розгортання поколінних соціокультурних стилів;
- взаємовпливів соціокультурних стилів поколінь сучасників.

3. У використовуваній дослідницькій стратегії *структурними компонентами теорії* було визначено дуальну пару соціально-психологічних *категорій тексту і контексту*, та *категорію* соціальної інтеракції – *соціокультурної та професійної взаємодії*, необхідних для системного структурування пізнання психології поколінь. А саме, двосторонніх впливів *інтеграції* – перетворення у *взаємодіях контексту в текст* (утворення соціокультурних стилів поколінь) і *деінтеграції* – перетворення *тексту в контекст* (співіснування окремих соціокультурних течій різних поколінь у одночасовому перебігу (Лотман, 1992).

Перспективи подальших досліджень. Представити дуальність культурного тексту і соціокультурного та професійного контексту поколінь процесами оформлення соціокультурного та професійного стилю життєдіяльності поколінь; виокремити і обґрунтувати закономірності текст / контекстуальної взаємодії поколінь.

Література

1. Гудвин, Дж. (2004). *Исследование в психологии: методы и планирование*. Санкт-Петербург: Питер.
2. Лотман, Ю. М. (1992). *Семиотика культуры и понятие текста*. Избранные статьи. Т. 1. Таллинн. <http://www.philology.ru/literature1/lotman-92b.htm>
3. Мид, М. (1999). *Культура и преемственность*. Библиотека Виртуальной Пустыни. <http://www.uic.unn.ru/pustyn/lib/mid.ru.html>
4. Ортега-и-Гассет, Х. (1997). *Избранные труды*. Москва: Весь Мир.
5. Пищик, В. И. (2015). Психологические особенности поколений в культурном контексте. *Концепт*, 4, 1–5. <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-pokoleniy-v-kulturnom-kontekste>
6. Сапоровская, М. В. (2014). *Психология межпоколенных отношений в семье*. Москва: Национальный книжный центр.
7. Сорокин, П. А. (2017). *Социальная и культурная динамика*. Москва: Академический проект.
8. Страусе, А., Корбин, Дж. (2001). *Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники*. Москва: Эдиториал УРСС.
9. Хорошилов, Д. А. (2012). *Критерии валидности качественного исследования в социальной психологии*. Дисс. канд. психол. наук: 19.00.05. Москва.
10. Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *Introduction: The discipline and practice of qualitative research*. Thousand Oaks.
11. Dilthey, W. (2017). *Der Aufbau der geschichtlichen Welt in den Geisteswissenschaften*. I. Abgrenzung der Geisteswissenschaften. <http://www.zeno.org/Philosophie/M/Dilthey,+Wilhelm/Der+Aufbau+der+geschichtlichen+Welt+in+den+Geisteswissenschaften/II.+Die+Verschiedenheit+des+Aufbaus+in+den+Naturwissenschaften+und+den+Geisteswissenschaften>
12. Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
13. Christian Erzberger, Gerald Prein, (1997). *Triangulation: Validity and empirically-based hypothesis construction*. May, Volume 31, Issue 2, 141–154. <https://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1004249313062>
14. Creswell, J. W., & Plano, Clark V. L. (2013). *Pesquisa de métodos mistos*. 2ª ed. Porto Alegre (RS).
15. Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
16. Fairclough, N. (1992) *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity
17. Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). *Competing paradigms in qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
18. Guedes dos Santos, J. L. (2017). Alacoque Lorenzini Erdmann, Betina Hörner, chlindwein Meirelles, Gabriela Marcellino de Melo Lanzoni, Viviane Pecini da Cunha, Ratchneewan Ross, *Integrating quantitative and qualitative data in mixed methods research*. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072017000300330&lng=en&nrm=iso&tlng=en
19. Henwood, K. L. (1996). *Qualitative inquiry: perspectives, methods and psychology*. Handbook of qualitative research methods for psychology and the social sciences leicester, Uk, 25–42.
20. Mannheim, K. (1993). *El problema de las generaciones* Monografico sobre Karl Mannheim Coordinado por Emillo Lamo de Espinosa Reis 62/93. Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas 62 Abril –Junio, 192–242.
21. Marias, J. N (1961). *El método histórico de las generaciones*. Editorial: Revista De Occidente., Madrid.
22. Maxwell, J. A. (1212). *Qualitative Research Design : An Interactive Approach*. <https://www.researchgate.net/publication/43220402>
23. Miles, M. B., & Huberman A. M. (2014). *Qualitative data analysis: a methods sourcebook*. Arizona State University.
24. Turner, P., & Turner, S. (2009). Triangulation in practice. *Virtual Reality*, 13, 171–181. <https://doi.org/10.1007/s10055-009-0117-2>
25. Uwe, F. (2007). *Designing Qualitative Research*. SAGE Publications Ltd. London, Thousand Oaks, California, New Delhi, Singapore.

References

1. Gudvin, Dzh. (2004). *Issledovanie v psihologii: metody i planirovanie* [Research in Psychology: Methods and Planning]. Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
2. Lotman, Ju. M. (1992). *Semiotika kultury i ponjatie teksta* [Semiotics of Culture and the Concept of Text]. Izbrannye statji. T. 1. Tallinn. <http://www.philology.ru/literature1/lotman-92b.htm> [in Russian].
3. Mid, M. (1999). *Kultura i preemstvennost* [Culture and Continuity]. Biblioteka Virtualnoj Pustyni. <http://www.uic.unn.ru/pustyn/lib/mid.ru.html> [in Russian].
4. Ortega-i-Gasset, X. (1997). *Izbrannye trudy* [Selected Works]. Moskva: Ves Mir [in Russian].
5. Pishhik, V. I. (2015). Psihologicheskie osobennosti pokolenij v kulturnom kontekste [Psychological Characteristics of Generations in a Cultural Context]. *Koncept*, 4, 1–5. <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-pokoleniy-v-kulturnom-kontekste> [in Russian].
6. Saporovskaja, M. V. (2014). *Psihologija mezhpokolennyh otnoshenij v semje* [Psychology of Intergenerational Relationships in the Family]. Moskva: Nacionalnyj knizhnyj centr [in Russian].
7. Sorokin, P. A. (2017). *Socialnaja i kulturnaja dinamika* [Social and Cultural Dynamics]. Moskva: Akademicheskij proekt [in Russian].
8. Strause, A., Korbin, Dzh. (2001). *Osnovy kachestvennogo issledovaniya: obosnovannaja teorija, procedury i tehniki* [Fundamentals of Qualitative Research: Grounded Theory, Procedures, and Techniques]. Moskva: Jeditorial URSS [in Russian].

9. Horoshilov, D. A. (2012). *Kriterii validnosti kachestvennogo issledovaniya v socialnoj psihologii [Criteria for the Validity of Qualitative Research in Social Psychology]*. Diss. kand. psihol. nauk: 19.00.05. Moskva [in Russian].
10. Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *Introduction: The discipline and practice of qualitative research*. Thousand Oaks.
11. Dilthey, W. (2017). *Der Aufbau der geschichtlichen Welt in den Geisteswissenschaften*. I. Abgrenzung der Geisteswissenschaften.
<http://www.zeno.org/Philosophie/M/Dilthey,+Wilhelm/Der+Aufbau+der+geschichtlichen+Welt+in+den+Geisteswissenschaften/II.+Die+Verschiedenheit+des+Aufbaus+in+den+Naturwissenschaften+und+den+Geisteswissenschaften>
12. Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
13. Christian Erzberger, Gerald Prein, (1997). *Triangulation: Validity and empirically-based hypothesis construction*. May, Volume 31, Issue 2, 141–154. <https://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1004249313062>
14. Creswell, J. W., & Plano, Clark V. L. (2013). *Pesquisa de métodos mistos*. 2^a ed. Porto Alegre (RS).
15. Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
16. Fairclough, N. (1992) *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity
17. Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). *Competing paradigms in qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
18. Guedes dos Santos, J. L. (2017). Alacoque Lorenzini Erdmann, Betina Hörner, chindwein Meirelles, Gabriela Marcellino de Melo Lanzoni, Viviane Pecini da Cunha, Ratchneewan Ross, *Integrating quantitative and qualitative data in mixed methods research*. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072017000300330&lng=en&nrm=iso&tlng=en
19. Henwood, K. L. (1996). *Qualitative inquiry: perspectives, methods and psychology*. Handbook of qualitative research methods for psychology and the social sciences leicester, Uk, 25–42.
20. Mannheim, K. (1993). *El problema de las generaciones* Monografico sobre Karl Mannheim Coordinado por Emillo Lamo de Espinosa Reis 62/93. Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas 62 Abril –Junio, 192–242.
21. Marias, J. N (1961). *El método histórico de las generaciones*. Editorial: Revista De Occidente., Madrid.
22. Maxwell, J. A. (1212). *Qualitative Research Design : An Interactive Approach*.
<https://www.researchgate.net/publication/43220402>
23. Miles, M. B., & Huberman A. M. (2014). *Qualitative data analysis: a methods sourcebook*. Arizona State University.
24. Turner, P., & Turner, S. (2009). Triangulation in practice. *Virtual Reality*, 13, 171-181. <https://doi.org/10.1007/s10055-009-0117-2>
25. Uwe, F. (2007). *Designing Qualitative Research*. SAGE Publications Ltd. London, Thousand Oaks, California, New Delhi, Singapore.

Dovgan, Natalia. A study on socio-cultural and professional interaction of generations: the strategy of generalization.

Introduction. The general trend towards interdisciplinary knowledge increases the role of comprehensive scientific interpretations based on the strategy of triangulation.

Aim. To present the strategy of generalization of empirical data of a study on generational interaction including institutional, positional, cultural, and professional aspects of social and cultural reality.

Methods. A set of empirical and statistical methods and instruments were used in the study.

Results. Based on the results of using the strategy of generalization of empirical data, the structural components of the theory determined a dual socio-psychological category of text-context and the category of socio-cultural interaction.

Conclusions. The proposed strategy of generalization of empirical data covered the issues of a theoretical basis, data collection and processing, as well as allowed structuring a complex process of generational interaction, which had no conceptual basis and standardized analysis system.

Key words: socio-cultural interaction of generations, professional interaction of generations, triangulation, aspects of sociocultural reality, category of text, category of context, category of socio-cultural interaction.

Відомості про автора

Довгань Наталія Олександрівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії політико-правових відносин ІСПП НАПН України, м. Київ, Україна.

Dovgan, Natalia Olexandrivna, PhD, Senior Researcher, Laboratory of Political and Legal Relations, ISPP of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

E-mail: 1511ndovgan@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6150-5211>

Отримано 10 серпня 2020 р.
Рецензовано 28 серпня 2020 р.
Прийнято 1 вересня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.4>

УДК 159.9.016.2

Дубяга Яна

АНАЛІЗ РІВНЯ СФОРМОВАНOSTІ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Дубяга Яна. Аналіз рівня сформованості та особливостей емоційного інтелекту фахівців Державної служби зайнятості України.

Вступ. Ефективність професійної діяльності фахівців Державної служби зайнятості України в стресових умовах передбачає, зокрема, вивчення рівня сформованості та соціально-демографічних і професійних особливостей емоційного інтелекту.

Мета дослідження: емпірично дослідити рівень сформованості та особливості емоційного інтелекту фахівців Державної служби зайнятості України.

Методи дослідження. Для проведення дослідження були використані методи тестування та математичні методи статистики.

Результати дослідження. Виявлено рівень сформованості емоційного інтелекту фахівців Державної служби зайнятості України та проаналізовано соціально-демографічні і професійні особливості емоційного інтелекту фахівців Державної служби зайнятості України.

Висновки. Врахування рівня сформованості та особливостей емоційного інтелекту може сприяти підвищенню ефективності фахівців Державної служби зайнятості України в стресових умовах здійснення професійної діяльності.

Ключові слова: емоційний інтелект, емоційна обізнаність, самомотивація, емпатія, управління своїми емоціями, розпізнавання емоцій інших людей.

Дубяга Яна. Анализ уровня сформированности и особенностей эмоционального интеллекта специалистов Государственной службы занятости Украины.

Введение. Эффективность профессиональной деятельности специалистов Государственной службы занятости Украины в стрессовых условиях предусматривает определение уровня сформированности, а также социально-демографических и профессиональных особенностей эмоционального интеллекта.

Цель исследования: эмпирически исследовать уровень сформированности и особенностей эмоционального интеллекта специалистов Государственной службы занятости Украины.

Методы исследования. Для проведения исследования были использованы методы тестирования и математические методы статистики.

Результаты исследования. Выявлен уровень сформированности эмоционального интеллекта специалистов Государственной службы занятости Украины, а также проанализированы социально-демографические и профессиональные особенности эмоционального интеллекта специалистов Государственной службы занятости Украины.

Выводы. Учет выявленного уровня сформированности и особенностей эмоционального интеллекта может содействовать повышению уровня эффективности специалистов Государственной службы занятости Украины в стрессовых условиях профессиональной деятельности.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, эмоциональная осведомленность, самомотивация, эмпатия, управление своими эмоциями, распознавание эмоций других людей.

Вступ. У сучасних умовах фахівцям Державної служби зайнятості України доводиться не лише надавати соціальні послуги в стресових умовах суспільно-політичних та економічних трансформацій, але й здійснювати психологічну підтримку безробітних осіб з негативними емоційними проявами (паніка, тривожність, агресія, зневіра тощо). І це не дивно, бо сучасна людина знаходиться в інформаційному просторі, заповненому негативізмом, завуальованим культом «успішності», невизначеністю майбутнього, зростаючою економічною кризою. Ще більшого стресу додають втрата роботи та засобів для існування, труднощі не лише у працевлаштуванні, але й в пошуках вакансій. Тому спілкування з такими клієнтами вимагає від фахівця Державної служби зайнятості не лише віри у власні сили, професійної компетентності,

впевненості у позитивному вирішенні проблемної ситуації, а й емоційної обізнаності та гнучкості для розпізнавання настрою клієнта та налаштування емоційного фону розмови.

Емоційні знання, вміння та здібності гармонійно поєднує у собі відносно новий у психологічній науці феномен – емоційний інтелект, дослідження якого доводять його ефективність у забезпеченні емоційної стійкості, психологічної адаптивності до стресових умов існування та знаходження власного ціннісного вектора в житті. Більш того, емоційний інтелект зарахований дослідниками до необхідних професійних компетентностей сучасності, особливо для працівників соціального спрямування.

Аналіз літератури показує, що дослідженням емоційного інтелекту займалися зарубіжні вчені (Андрєєва, 2006; Березовська, 2006; Гоулман, 2011; Люсін, 2004; Стайн & Бук, 2007; Bar-On 2000; Mayer, Salovey & Caruso, 2004 та ін.) та вітчизняні (Березюк, 2008; Бреус, 2015; Дерев'янка, 2009; Зарицька, 2014; Карпенко, 2019; Нагорна, 2012; Наконечна, 2017; Носенко & Коврига, 2003; Шпак, 2016 та ін.), у працях яких розкрито сутність емоційного інтелекту, компоненти, функції та роль в життєдіяльності людини.

Зростання досліджень емоційного інтелекту в зарубіжному та вітчизняному науковому просторі доводить важливість цього психологічного феномену в усіх сферах сучасного життя людини, але досі недостатньо розробленими залишаються питання щодо рівня сформованості та особливостей емоційного інтелекту в державних службовців взагалі та фахівців Державної служби зайнятості України зокрема, тому дослідження рівня сформованості та особливостей емоційного інтелекту фахівців Державної служби зайнятості України є вкрай важливим.

Мета дослідження: виявити рівень сформованості та особливостей емоційного інтелекту фахівців Державної служби зайнятості України (далі – ДСЗУ).

Завдання дослідження:

1. Емпірично дослідити рівень сформованості емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ.
2. Виявити та проаналізувати соціально-демографічні та професійні особливості емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ.

Методи та методика дослідження. Для проведення дослідження нами була використана «Методика визначення рівня емоційного інтелекту» Н. Холла (Фетискин, Козлов & Мануйлов, 2002). Методика дає можливість виявити інтегративний рівень емоційного інтелекту особистості та рівень сформованості окремих складових: «емоційна обізнаність», «управління своїми емоціями», «самотивація», «емпатія», «розпізнавання емоцій інших людей».

Особливості емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ ми розглядали за статтю, віком, досвідом роботи в ДСЗУ та специфікою професійної діяльності.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Для статистичної обробки та аналізу використовувались такі методи: описова статистика, дисперсійний та кореляційний аналіз.

Вибірка дослідження. Дослідження проводилося у 2019 році у Запорізькій, Дніпропетровській, Львівській та Одеській областях. В опитуванні взяли участь 318 фахівців ДСЗУ, з них 299 жінок та 19 чоловіків.

За віковим показником опитувані були розподілені таким чином: 3% були віком до 25 років, 26% мали вік від 26 до 35 років, 33% були віком від 36 до 45 років, 25% віком від 46 до 55 років та 13% мали вік понад 55 років.

Близько половини опитуваних (47%) мали стаж роботи в ДСЗУ понад 10 років, 13% – від 5 до 10 років, 14% – від 3 до 5 років, 15% – від 1 до 3 років та 11% мали стаж до 1 року.

Серед опитаних 188 фахівців (60%) надають послуги безробітним, 68 фахівців (21%) працюють з роботодавцями, 62 фахівця (19%) займаються адміністративно-управлінською діяльністю в Державній службі зайнятості України.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Аналіз рівня сформованості емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ.

Для вирішення *першого завдання* дослідження нами було проаналізовано *рівень сформованості емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ та його складових*.

Результати дослідження показали, що *загальний рівень емоційного інтелекту* сформований наступним чином: високий рівень складає 7,9%, що свідчить про здатність виявляти і розуміти емоції (як власні, так і інших людей), а також здатність використовувати емоційні знання для управління своєю поведінкою та відносинами з людьми, 46,5% фахівців мають середній рівень емоційного інтелекту та майже половина респондентів (45,6%) мають низький рівень емоційного інтелекту, що може негативно позначатися на виконанні професійних обов'язків, ставати перешкодою на шляху встановлення взаємовідносин «фахівець-клієнт», «фахівець-фахівець», становити загрозу психологічному здоров'ю фахівця та зниженню ефективності діяльності.

Розглянемо результати дослідження сформованості окремих *складових емоційного інтелекту* фахівців ДСЗУ (за шкалами EI). За *шкалою «Емоційна обізнаність»* 21,7% фахівців мають високий рівень, 45,3% – середній, тобто вони здатні спостерігати зміну своїх переживань, аналізувати як негативні, так і позитивні емоції, розуміти джерело їх виникнення і проблеми, які їх спровокували. Водночас, більше третини фахівців (33,0%) демонструють низький рівень за відповідною шкалою, що, на нашу думку, може залежати від досвіду соціальної взаємодії, віку, статі та найбільше від сформованості емоційних знань протягом життя. Низький рівень емоційної обізнаності ускладнює виконання професійних обов'язків, заважає приймати правильні рішення та продуктивно взаємодіяти з клієнтами та колегами.

За *шкалою «Управління своїми емоціями»* спостерігається найвищий показник низького рівня (66,7%). Отже, більшість фахівців ДСЗУ мають низький рівень самоконтролю власних емоційних станів, що може стати перешкодою при взаємодії з клієнтами та колегами. Середній рівень за даною шкалою демонструють 27% опитаних, та лише 6,3% – високий.

При обробці даних за *шкалою «Самотивація»* були отримані наступні результати: 17,6% фахівців мають високий рівень, 45% – середній. Разом із тим, значна частина фахівців, що демонструють низький рівень за даною шкалою (37,4%), виявляють нездатність своєчасно акумулювати власні емоційні ресурси для виконання поставлених професійних завдань.

Зважаючи на специфіку професійної діяльності соціальних працівників (до яких належать фахівці ДСЗУ), емпатія є важливим інструментарієм продуктивної взаємодії з людьми (Brown, 2014), а отже, її рівень є вагомим показником здатності до виконання такого виду діяльності. За *шкалою «Емпатія»* виявлено, що 23,3% фахівців мають високий рівень, 47,2% – середній, та майже третина респондентів (29,6%) мають низький рівень здатності до емпатії.

За *шкалою «Розпізнання емоцій інших людей»*, відповідна здатність на високому рівні виражена у 19,5% фахівців, на середньому – 46,9%, тобто такі фахівці мають тенденцію до адекватності реагування на настрої інших людей. При цьому, значна кількість респондентів (33,6%) мають низький рівень за відповідною шкалою, що свідчить про нездатність або небажання розуміти почуття і наміри інших людей, що може негативно позначатися на спілкуванні з клієнтами та колегами.

Отже, можемо констатувати, що більшість фахівців мають середній та низький рівень сформованості емоційного інтелекту.

2. Аналіз соціально-демографічних та професійних особливостей емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ.

Далі нами були проаналізовані *соціально-демографічні* (стать, вік) та *професійні* (досвід роботи в ДСЗУ, специфіка професійної діяльності) особливості емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ.

Спершу розглянемо як *стать* досліджуваних впливає на *загальний рівень* та *окремі складові емоційного інтелекту* фахівців ДСЗУ (табл. 1). За результатами кореляційного аналізу статистично значущої різниці у рівні емоційного інтелекту між чоловіками та жінками не виявлено. Щодо окремих шкал, то найбільш вагомою є різниця у рівні *емпатії* ($r=-0,173$; $p=0,002$) в чоловіків та жінок, *розпізнанні емоцій інших людей* ($r=-0,148$; $p=0,008$) та *емоційної обізнаності* ($r=-0,132$; $p=0,019$). До тенденцій можна віднести результати за *шкалою «Управління своїми емоціями»* ($r=0,070$; $p=0,214$).

Таблиця 1

Гендерні особливості загального рівня емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ та його складових за шкалами ЕІ (у стенах)

№з/п	Шкали ЕІ	Стать фахівців	
		жіноча	чоловіча
1	Емоційна обізнаність	9,44*	6,32*
2	Управління своїми емоціями	3,41	5,47
3	Самотивація	8,12	7,42
4	Емпатія	9,77**	5,79**
5	Розпізнавання емоцій інших людей	9,06**	5,63**
6	Загальний рівень емоційного інтелекту	39,81	30,63

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Як бачимо, фахівчині-жінки випереджають чоловіків за всіма показниками, крім управління своїми емоціями. Ці результати свідчать про те, що жінки мають більш розвинені здібності щодо ідентифікації, розуміння та усвідомлення емоційної інформації, вони більш емоційно вмотивовані, мають більшу схильність до співпереживання та краще розуміють емоції інших людей, а чоловіки краще управляють власними емоціями, більш емоційно стримані.

Розглянемо *вікові особливості* загального рівня емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ та його складових (табл. 2). Зазначимо, що відмінності у рівні емоційного інтелекту між фахівцями певних вікових груп є статистично значущими ($r=0,111$; $p=0,047$). Щодо окремих складових емоційного інтелекту фахівців, то найбільш вагомими виявилися відмінності у показниках за рівнем *розпізнавання емоцій інших людей* ($r=0,129$; $p=0,022$) та *емоційної обізнаності* ($r=0,125$; $p=0,026$).

Таблиця 2

Вікові особливості загального рівня емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ та його складових за шкалами ЕІ (у стенах)

№з/п	Шкали ЕІ	Вік фахівців				
		до 25 років	26–35 років	36–45 років	46–55 років	старше 55 років
1	Емоційна обізнаність	9,18*	8,29*	8,75*	10,60*	9,88*
2	Управління своїми емоціями	4,82	2,37	3,63	4,14	4,07
3	Самотивація	7,64	7,54	7,84	9,00	8,14
4	Емпатія	11,73	8,95	8,64	10,69	10,14
5	Розпізнавання емоцій інших людей	11,27*	7,44*	8,25*	10,51*	9,42*
6	Загальний рівень емоційного інтелекту	44,64*	34,59*	37,12*	44,95*	41,65*

* - ($p \leq 0,05$);

Отже, найвищий рівень емоційного інтелекту демонструють фахівці віком до 25 років та від 46 до 55 років, тоді як найнижчий рівень емоційного інтелекту у фахівців віком від 26 до 35 років. На наш погляд, це може бути пов'язано із *кризою професійного зростання та кар'єри*, яка на думку О. Кокуна, припадає на вік від 25 до 34 років та характеризується незадоволеністю собою і своїм професійним статусом, незадоволеністю можливостями займаної посади і кар'єрою, потребою у подальшому підвищенні кваліфікації, створенні родини і неминуче погіршення фінансових можливостей (Коkun, 2012).

Аналіз окремих шкал показує, що фахівці віком до 25 років мають вищий за інших фахівців рівень емпатійності, краще управляють своїми емоціями, та їм найкраще вдається інтуїтивно чи експресивно розпізнавати емоції інших людей. Найбільш вмотивовані на екологічність емоційної експресії фахівців віком від 46 до 55 років, також вони більш емоційно обізнані на відміну від інших фахівців. Варто зазначити, що найнижчі показники майже за всіма шкалами (крім *шкали «Емпатія»*) виявлено у фахівців віком від 26 до 35 років, що, на нашу думку, може бути результатом професійної кризи, яка за сучасними дослідженнями припадає саме на цей вік (Кокун, 2012).

Далі розглянемо особливості емоційного інтелекту фахівців та його складових залежно від *стажу роботи в ДСЗУ* (табл. 3). За результатами кореляційного аналізу виявлено відсутність статистично значущої різниці у рівні емоційного інтелекту та у рівні окремих показників емоційного інтелекту фахівців між періодами роботи в ДСЗУ.

Таблиця 3

Особливості загального рівня емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ та його складових залежно від стажу роботи в ДСЗУ за шкалами ЕІ (у стенах)

№ з/п	Шкали ЕІ	Стаж фахівців в ДСЗУ				
		до 1 року	від 1 до 3 років	від 3 до 5 років	від 5 до 10 років	більше 10 років
1	Емоційна обізнаність	9,00	9,88	8,24	8,20	9,70
2	Управління своїми емоціями	4,53	3,12	2,83	3,23	3,74
3	Самомотивація	9,32	8,57	7,41	8,15	7,82
4	Емпатія	9,21	8,90	9,46	9,28	9,91
5	Розпізнавання емоцій інших людей	9,03	7,49	8,96	9,10	9,17
6	Загальний рівень емоційного інтелекту	41,09	37,96	36,89	37,95	40,35

Аналіз окремих складових емоційного інтелекту доводить, що фахівці, які працюють в ДСЗУ до 1 року, мають найбільш розвинену самомотивацію та уміння управляти своїми емоціями, фахівці із стажем роботи від 1 до 3 років – найбільш емоційно обізнані, а найвищий рівень емпатії та уміння розпізнавати емоції інших людей мають фахівці, що працюють в ДСЗУ більше 10 років. Разом із тим, найвищий рівень емоційного інтелекту (41,09) мають фахівців, що працюють в службі зайнятості менше 1 року, а найнижчий (36,89) – у фахівців, стаж яких від 3 до 5 років.

Особливої уваги, на нашу думку, заслуговує визначення особливостей емоційного інтелекту фахівців, що виконують різні професійні функції залежно від специфіки професійної діяльності. Відповідно до технології обслуговування населення та роботодавців фахівцями ДСЗУ, нами було виокремлено три групи фахівців залежно від специфіки професійної діяльності: надання послуг безробітним, надання послуг роботодавцям та адміністративно-управлінська діяльність.

Особливості показників емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ та його складових залежно від *специфіки професійної діяльності* представлені в табл. 4. За результатами кореляційного аналізу виявлено статистичну значущу різницю у рівні емоційного інтелекту між відповідними групами фахівців ($r=-0,118$; $p=0,036$). Аналіз окремих шкал показує, що найбільш вагомими виявилися відмінності у показниках за рівнем *розпізнавання емоцій інших людей* ($r=-0,195$; $p<0,0001$) та емпатії ($r=-0,148$; $p=0,008$).

Таблиця 4

Особливості загального рівня емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ та його складових залежно від специфіки професійної діяльності за шкалами ЕІ (у стенах)

№ з/п	Шкали ЕІ	Специфіка професійної діяльності фахівців		
		надання послуг безробітним	надання послуг роботодавцям	адміністративно-управлінська діяльність
1	Емоційна обізнаність	9,45	9,63	8,24
2	Управління своїми емоціями	3,67	3,82	2,79
3	Самотивація	8,41	7,26	7,95
4	Емпатія	10,15**	9,10**	8,13**
5	Розпізнавання емоцій інших людей	9,70**	8,19**	7,05**
6	<i>Загальний рівень емоційного інтелекту</i>	41,39*	38,01*	34,16*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$)

У фахівців, що надають послуги безробітним, виявлено найвищий рівень емоційного інтелекту (41,39) та найвищі показники за шкалами «Емпатія» (10,15), «Розпізнавання емоцій інших людей» (9,70) і «Самотивація» (8,41). Найвищі показники за шкалами «Емоційна обізнаність» (9,63) та «Управління своїми емоціями» (3,82) виявлено у фахівців, які працюють з роботодавцями.

Отже, фахівці, які надають послуги клієнтам ДСЗУ (безробітним та роботодавцям), мають вищий рівень емоційного інтелекту за фахівців, які займаються адміністративно-управлінською діяльністю.

Висновки. У процесі емпіричного дослідження виявлено низький рівень сформованості емоційного інтелекту у *значній* кількості фахівців ДСЗУ (45,6%), що може негативно позначатися на виконанні професійних обов'язків і може ставати перешкодами у взаємовідносинах «фахівець-клієнт», «фахівець-фахівець», становити загрозу психологічному здоров'ю фахівця, призводити до зниження ефективності професійної діяльності, особливо в стресових ситуаціях. Аналізуючи окремі складові емоційного інтелекту, ми дійшли висновку про розвинену емпатію фахівців ДСЗУ та труднощі в управлінні своїми емоціями.

Встановлено, що емоційний інтелект фахівців ДСЗУ має свої особливості за статтю, віком, стажем роботи в ДСЗУ та специфікою професійної діяльності. Так, фахівчині-жінки мають значно вищий рівень загального емоційного інтелекту, ніж фахівці-чоловіки, та випереджають чоловіків за всіма показниками, крім управління своїми емоціями.

Виявлено значні відмінності у рівні емоційного інтелекту між віковими групами фахівців, що, на нашу думку, може бути пов'язано з умінням (чи невмінням) емоційно адаптуватися та підлаштовуватися (бути емоційно гнучкими) в сучасних умовах життєдіяльності.

Аналізуючи динаміку зміни рівня емоційного інтелекту залежно від стажу роботи в ДСЗУ, можемо зробити припущення, що такі результати можуть бути зумовлені як кризою професійного зростання, яка супроводжується потребою в самоствердженні та розвитку кар'єри, так і життєвою кризою фахівців, яка в тому числі пов'язана зі здійсненням професійної діяльності у період військової агресії, політичної та економічної нестабільності.

Встановлено, що фахівці, які надають послуги клієнтам ДСЗУ (безробітним та роботодавцям), мають вищий рівень емоційного інтелекту порівняно з фахівцями, які займаються адміністративно-управлінською діяльністю.

У цілому можна зробити висновок про недостатню сформованість емоційного інтелекту та його складових у фахівців ДСЗУ, що може ускладнювати виконання професійних обов'язків та негативно позначатися на ефективності професійної діяльності в Державній службі зайнятості. Тому, на наш погляд, потрібно забезпечити удосконалення емоційних знань та навичок, ефективних поведінкових патернів, засвоєння правил успішної взаємодії, що забезпечить підвищення рівня емоційного інтелекту фахівців та позитивно вплине на міжособистісну взаємодію з клієнтами та колегами, сприятиме професійній самореалізації.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи дослідження вбачаємо в розробці та апробації тренінгової програми розвитку емоційного інтелекту для підвищення рівня професійної самореалізації фахівців ДСЗУ.

Література

1. Андреева, И.Н. (2006). Эмоциональный интеллект: исследование феномена. *Вопросы психологии*, 3, 78–86.
2. Березовская, Т.П. (2006). Особенности развития эмоционального интеллекта старшеклассников. *Психологический журнал*, 2, 24–27.
3. Березюк, Г. (2008). Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості. *Психологічні студії Львівського університету*, 3, 20–23.
4. Бреус, Ю.В. (2015). Емоційний інтелект як чинник професійного становлення майбутніх фахівців соціально-економічних професій у вищих навчальних закладах. *Автореф. дис. канд. психол. наук*. Київ.
5. Гоулман, Д. (2011). *Эмоциональный интеллект*. Москва: АСТ: Астрель.
6. Дерев'янка, С.П. (2009). Емоційний інтелект як чинник соціально-психологічної адаптації особистості до студентського середовища. *Автореф. дис. канд. психол. наук*. Київ.
7. Заричка, В.В. (2014). Емоційний інтелект як складова готовності особистості до професійної діяльності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Психологія»*, 49, 42–51.
8. Карпенко, Є.В. (2019). Сучасні вектори дослідження емоційного інтелекту особистості. *Психологія і особистість*, 1(15), 60–72.
9. Кокун, О.М. (2012). *Психологія професійного становлення сучасного фахівця*. Київ.
10. Люсин, Д.В., & Марютина, О.О., & Степанова, А.С. (2004). Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями: эмпирический анализ. Социальный интеллект: теория, измерение, исследования. *Сборник научных трудов*, 4, 129–140.
11. Нагорна, О.А. (2017). Стресозахисна функція емоційного інтелекту. *Психологічні перспективи*, 20, 161–171.
12. Наконечна, О.В. (2017). Структура емоційного інтелекту соціальних педагогів та соціальних працівників. *Молодий вчений*, 6(46), 260–263.
13. Носенко, Е.Л. & Коврига, Н.В. (2003). *Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції*. Київ.
14. *Регламент роботи центрів зайнятості щодо задоволення потреб клієнтів*. (2016). Київ.
15. Стайн, Стивен Дж. & Бук, Говард И. (2007). *Преимущества EQ. Эмоциональный интеллект и ваши успехи*. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс.
16. Шпак, М.М. (2016). Функціональні особливості емоційного інтелекту особистості. *Технології розвитку інтелекту*, 3, 54–62.
17. Фетискин, Н.П. & Козлов, В.В., & Мануйлов, Г.М. (2002). *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва: Изд-во Института Психотерапии.
18. Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory San Francisco. *Jossey-Bass*, 5, 363–388.
19. Brown, B. (2014). The power of empathy. University of Minnesota Extension: Center for Youth Development. *Learning Experiences*, 12, 80–81.
20. Mayer, J.D., & Salovey, P., & Caruso, D. (2004). Emotional intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 3, 197–215.

References

1. Andreeva, I.N. (2006). Jemocional'nyj intellekt: issledovanie fenomena [Emotional intelligence: a study of the phenomenon]. *Voprosy psihologii*, 3, 78–86 [in Russian].
2. Berezovskaja, T.P. (2006). Osobennosti razvitija jemocional'nogo intellekta starsheklassnikov [Features of high school students' emotional intelligence development]. *Psihologicheskij zhurnal*, 2, 24–27 [in Russian].
3. Bereziuk, H. (2008). Emotsiyni intellekt yak determinanta vnutrishnoi svobody osobystosti [Emotional intelligence as a determinant of inner freedom of the individual]. *Psykhologichni studii Lvivskoho universytetu*, 3, 20–23 [in Ukrainian].

4. Breus, Yu.V. (2015). Emotsiyni intelekt yak chynnyk profesiinoho stanovlennia maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii u vyshchykh navchalnykh zakladakh [Emotional intelligence as a factor in the professional development of future specialists in socioeconomic professions in higher education]. *Avtoref. dys. kand. psykhol. nauk*. Kyiv [in Ukrainian].
5. Goulman, D. (2011). *Jemocional'nyj intellekt [Emotional intelligence]*. Mosvka: AST: Astrel' [in Russian].
6. Derevianko, S.P. (2009). Emotsiyni intelekt yak chynnyk sotsialno-psykholohichnoi adaptatsii osobystosti do studentskoho seredovyscha [Emotional intelligence as a factor in socio-psychological adaptation of the individual to the student environment]. *Avtoref. dys. kand. psykhol. nauk*. Kyiv [in Ukrainian].
7. Zarytska, V.V. (2014). Emotsiyni intelekt yak skladova hotovnosti osobystosti do profesiinoi diialnosti [Emotional intelligence as a component of a person's readiness for professional activity]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu im. H. S. Skovorody. Seriya «Psykhologhiia»*, 49, 42–51 [in Ukrainian].
8. Karpenko, Ye.V. (2019). Suchasni vektory doslidzhennia emotsiinoho intelektu osobystosti [Modern vectors for the study of emotional intelligence of the individual]. *Psykhologhiia i osobystist*, 1(15), 60–72 [in Ukrainian].
9. Kokun, O.M. (2012). *Psykhologhiia profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia [Psychology of professional development of a modern specialist]*. Kyiv [in Ukrainian].
10. Ljusin, D.V., & Marjutina, O.O., & Stepanova, A.S. (2004). Struktura jemocional'nogo intellekta i svjaz' ego komponentov s individual'nymi osobennostjami: jempiricheskij analiz [The structure of emotional intelligence and the relationship of its components with individual characteristics: an empirical analysis]. *Social'nyj intellekt teorija, izmerenie, issledovanija. Sbornik nauchnyh trudov*, 4, 129–140 [in Russian].
11. Nahorna, O.A. (2017). Stresozakhysna funktsiia emotsiinoho intelektu [Stress-protective function of emotional intelligence]. *Psykhologichni perspektyvy*, 20, 161–171 [in Ukrainian].
12. Nakonechna, O.V. (2017). Struktura emotsiinoho intelektu sotsialnykh pedahohiv ta sotsialnykh pratsivnykiv [The structure of emotional intelligence of social educators and social workers]. *Molodyi vchenyi*, 6(46), 260–263 [in Ukrainian].
13. Nosenko, E.L. & Kovryha, N.V. (2003). *Emotsiyni intelekt: kontseptualizatsiia fenomenu, osnovni funktsii [Emotional intelligence: conceptualization of the phenomenon, basic functions]*. Kyiv [in Ukrainian].
14. *Rehlament roboty tsentriv zainiatosti shchodo zadovolennia potreb kliientiv [Regulations of employment centers to meet customer needs]*. (2016). Kyiv [in Ukrainian].
15. Stajn, Stiven Dzh. & Buk, Govard I. (2007). *Preimushhestva EQ. Jemocional'nyj intellekt i vashi uspehi [Advantages of EQ. Emotional intelligence and your success]*. Dnepropetrovsk: Balans Biznes Buks [in Russian].
16. Shpak, M.M. (2016). Funktsionalni osoblyvosti emotsiinoho intelektu osobystosti [Functional features of emotional intelligence of the individual]. *Tekhnologii rozvytku intelektu*, 3, 54–62 [in Ukrainian].
17. Fetiskin, N.P. & Kozlov, V.V., & Manujlov, G.M. (2002). *Social'no-psiologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp [Socio-psychological diagnosis of personality and small group development]*. Moskva: Izd-vo Instituta Psihoterapii [in Russian].
18. Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory San Francisco. *Jossey-Bass*, 5, 363–388.
21. Brown, B. (2014). The power of empathy. University of Minnesota Extension: 19. Center for Youth Development. *Learning Experiences*, 12, 80–81.
20. Mayer, J.D., & Salovey, P., & Caruso, D. (2004). Emotional intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 3, 197–215.

Dubyaga, Yana. Analysis of the level and features of emotional intelligence of staff of the State Employment Service of Ukraine.

Introduction. Social, political and economic transformations, which have been taking place in Ukraine, set strict requirements for the professionalism of staff of the State Employment Service of Ukraine in terms of emotional awareness and emotional flexibility, which are necessary for providing good social services to clients with negative emotional manifestations. Therefore, studying the level and socio-demographic and professional characteristics of the emotional intelligence of staff of the State Employment Service of Ukraine is of great importance.

The aim was to empirically investigate the levels and socio-demographic and professional characteristics of the State Employment Service of Ukraine staff's emotional intelligence.

Research methods. The instruments used included N. Hall's The Level of Emotional Intelligence and mathematical statistics (descriptive statistics, variance and correlation analyzes).

Research results. It was found that a significant number of the staff of the State Employment Service of Ukraine had low level of emotional intelligence, which had certain relationships with staff's gender, age, work experience and profession-relevant characteristics.

Conclusions. Underdeveloped emotional intelligence and its components among the staff of the State Employment Service of Ukraine can negatively affect their work performance. A special emotional intelligence

development training program designed in line with this research findings can promote State Employment Service of Ukraine staff's work efficiency in stressful work conditions.

Key words: emotional intelligence, staff of the staff of the State Employment Service of Ukraine, socio-demographic characteristics, interpersonal interaction, emotional awareness, self-motivation, empathy, managing one's own emotions, recognizing other people's emotions.

Відомості про автора

Дубяга Яна Іванівна, аспірантка Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, провідний фахівець з профорієнтації Оріхівської районної філії Запорізького обласного центру зайнятості. м. Оріхів, Запорізька обл., Україна.

Dubyaga, Yana Ivanivna, PhD student of the Institute of Training of the State Employment Service of Ukraine, leading specialist of the Orikhiv raion Employment Center of Zaporizka Oblast, Orikhiv, Ukraine.

Email: yana_cz@i.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8046-3811>

Отримано 25 травня 2020 р.

Рецензовано 1 липня 2020 р.

Прийнято 20 липня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.5>

УДК 159.943.7:612.821

Журавльова Олена

Журавльов Олександр

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОЇ СФЕРИ ПРОКРАСТИНАТОРА

Журавльова Олена, Журавльов Олександр. Особливості емоційної сфери прокрастинатора.

Вступ. У статті обґрунтовано актуальність вивчення прокрастинації як інтегрального особистісного конструкту з акцентом на специфіці прояву емоційної площини цього феномену.

Мета роботи – визначення особливостей афективної сфери прокрастинаторів.

Методи: методика діагностики прокрастинації О. Журавльової та О. Журавльова, методика «Pure procrastination Scale» П. Стила, Фрайбурзький особистісний опитувальник (FPI).

Результати дослідження. Встановлено тісний взаємозв'язок між емоційною сферою та рівнем сформованості прокрастинації. Найбільш значущу кореляцію показників інтегрального рівня прокрастинації зафіксовано зі значенням за шкалою «Депресивність». Виявлено, що чим більш вираженою є схильність особистості до зволікання, тим менш стійким є її емоційний стан.

Висновки. Встановлено, що дезадаптивністю характеризується як загальний емоційний фон осіб, схильних до прокрастинації, так і властиві для них конкретні емоційні патерни.

Ключові слова: прокрастинація, емоційні патерни, нейротизм, агресія, депресія, емоційна лабільність.

Журавлева Елена, Журавлев Александр. Особенности эмоциональной сферы прокрастинатора.

Введение. В статье обоснована актуальность изучения прокрастинации как интегрального личностного конструкта с акцентом на специфике проявления эмоциональной плоскости этого феномена.

Цель работы – определение особенностей аффективной сферы прокрастинаторов.

Методы: методика диагностики прокрастинации А. Журавлевой и А. Журавлева, методика «Pure procrastination Scale» П. Стила, Фрайбургский личностный опросник (FPI).

Результаты исследования. Установлена тесная взаимосвязь между эмоциональной сферой и уровнем сформированности прокрастинации. Наиболее значимую корреляцию показателей интегрального уровня прокрастинации зафиксировано со значением по шкале «Депрессивность». Выявлено, что чем более выраженной является склонность личности к затягиванию, тем менее устойчивым является ее эмоциональное состояние.

Выводы. Установлено, что дезадаптивностью характеризуется как общий эмоциональный фон лиц, склонных к прокрастинации, так и свойственные им конкретные эмоциональные паттерны.

Ключевые слова: прокрастинация, эмоциональные паттерны, нейротизм, агрессия, депрессия, эмоциональная лабильность.

Вступ. Емоційна сфера людини – це один із ключових аспектів особистості, що не лише супроводжує будь-які поведінкові акти, а й часто є головною причиною їх появи. Механізми розвитку даного аспекту досить часто є об'єктом вивчення науковців різних галузей, проте однастайності у розумінні та підходах до генерації та прояву емоційних реакцій на сьогодні немає. Досить часто науковці намагаються розмежувати поняття когнітивної та емоційної сфер, однак, більшість з них схиляються до думки, що емоційні реакції людини мають безпосередній зв'язок з її базовими переконаннями та принципами, а, відтак, детермінуються когнітивно (Эллис, 2002; Lazarus, 1991).

Цікавим у цьому контексті є представлене у праці А. Айзен припущення про існування «когнітивного кільця», що передбачає поєднання настроїв та суджень особистості. Тобто негативні емоції активізують дезадаптивні думки, які, в свою чергу, детермінують посилення інтенсивності емоційних переживань. Водночас, позитивні афекти призводять до формування конструктивних думок (Isen, Shalcker, Clark & Karp, 1978).

Таким чином, ґрунтуючись на вище викладених положеннях, у межах нашого наукового дослідження розглядаємо когніції та емоції як тісно взаємопов'язані між собою особистісні утворення. Емоційна інформація може впливати на мисленнєві процеси, однак водночас зумовлюватись когнітивними процесами. Отже, припускаємо, що особам зі сформованою звичкою до зволікання більшою мірою властиві негативні, а не позитивні афективні реакції.

Мета дослідження – встановити особливості афективної сфери осіб, що схильні до дилаторної поведінки.

Відповідно до мети дослідження визначено його основні **завдання**: виявити особливості прояву емоційних реакцій та загального емоційного тону у прокрастинаторів; визначити емоційні прояви, що є предикторами схильності до зволікання.

Методи та організація дослідження. Для визначення рівня прокрастинації та вивчення різних аспектів її прояву використано методику діагностики цього конструкту, запропоновану О. Журавльовою і О. Журавльовим (Журавльова, & Журавльов, 2018) та методику «Pure procrastination Scale» П. Стіла (україномовна версія в адаптації О. Журавльової, О. Журавльова) (Журавльова, & Журавльов, 2019). З метою аналізу емоційних параметрів особистості використано Фрайбурзький особистісний опитувальник (FPI). Нами було обрано форму В. Окрім цього, варто зазначити, що на окресленому етапі дослідження ми брали до уваги лише ті шкали, які безпосередньо стосуються емоційних патернів та загалом емоційного фону, притаманних респондентам.

Вибірка дослідження. Вибірку дослідження склали 347 осіб віком від 18 до 47 років. Під час формування вибірки були дотримані вимоги до її еквівалентності та змістовності, зумовлені особливостями встановленої мети та завдань дослідження.

Результати дослідження та їх обговорення. Аналіз основних аспектів прокрастинації показав, що інтегральний показник прокрастинації, відповідно до ключа методики, дав можливість виділити 5 груп респондентів: найбільшу частку склали досліджувані із середніми показниками прокрастинації (37,87%), тоді як найбільший та найменший прояв досліджуваного конструкту був характерний тільки 5,19% осіб (рис. 1).

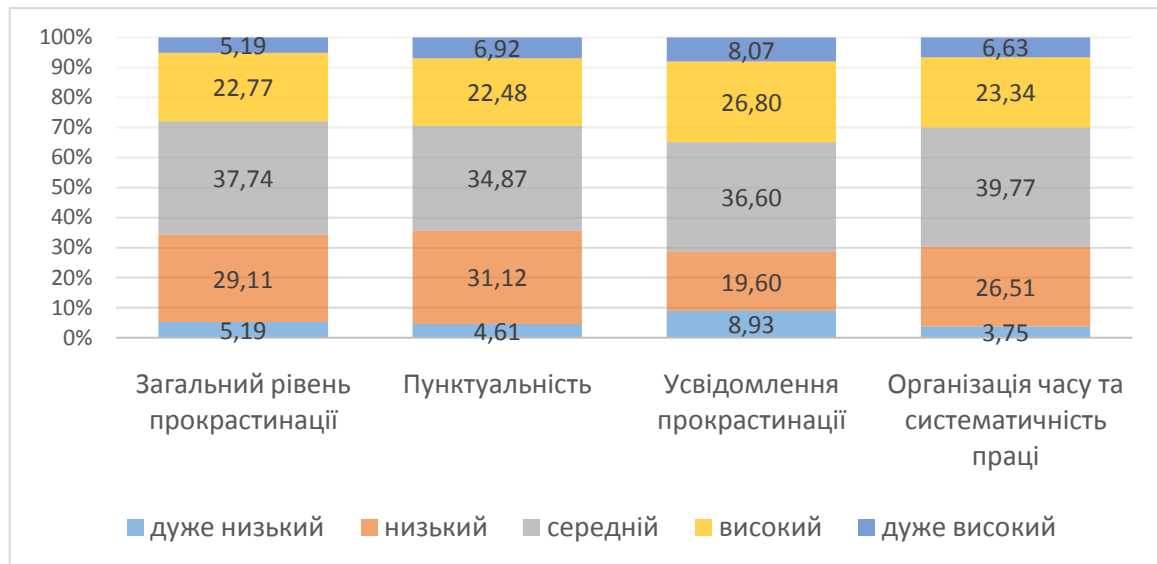


Рис. 1. Відсотковий розподіл досліджуваних відповідно до рівня сформованості прокрастинації

Найбільша кількість досліджуваних, як і при аналізі інтегрального показника прокрастинації, характеризується середніми значеннями за діагностованими параметрами (від 34,87% за шкалою пунктуальності до 39,77 % за шкалою організації часу та систематичності праці). Цікавим є той факт, що за шкалою усвідомлення прокрастинації найбільша частка респондентів виявили крайні (максимальні та мінімальні) значення (8,93% – дуже низький рівень та 8,07% – дуже високий).

Розподіл досліджуваних за рівнями вираженості різних аспектів прокрастинації свідчить, що за шкалою усвідомлення прокрастинації переважають особи з високим та дуже високим рівнем досліджуваної властивості, тоді як за шкалою пунктуальності – респонденти з низькими і дуже низькими значеннями. Найбільш рівномірний розподіл даних відмічено за шкалою організації часу та систематичності праці.

Для аналізу емоційних аспектів особистості досліджуваного контингенту на наступному етапі наукового пошуку нами використано Фрайбурзький особистісний опитувальник (FPI). Зауважимо, що показники за всіма діагностованими ознаками, виявлені у межах усієї вибіркової сукупності, перебувають виключно в діапазоні середніх значень (рис. 2). При цьому найвищі показники зафіксовано за шкалами «Невротичність» (6,31) і «Депресивність» (6,38), тоді як найнижчий – за критерієм спонтанної агресивності (4,89).

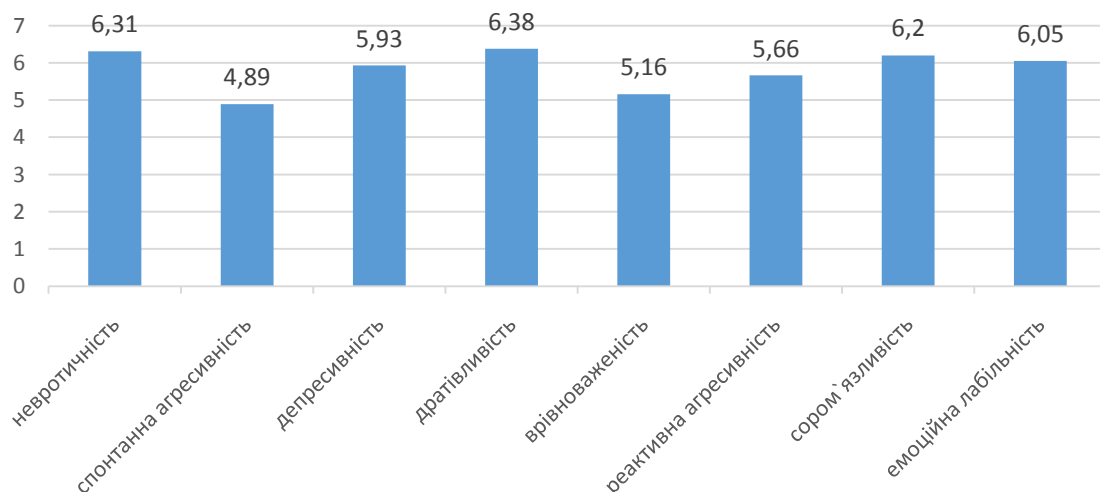


Рис. 2. Середньогруповий розподіл показників емоційних станів у досліджуваних

Ключовим завданням цього етапу наукового пошуку є виявлення взаємозв'язків між вище вказаними діагностованими параметрами та прокрастинацією й її окремими проявами (табл. 1).

Таблиця 1

**Специфіка взаємозв'язків між параметрами прокрастинації
та емоційних станів**

№	ЗПП	П	УП	ОСП	БП	ППР	НП
Н	0,315**	0,148**	0,312**	0,346**	0,343**	0,351**	0,287**
СА	0,204**	0,186**	0,170**	0,131*	0,172**	0,158**	0,203**
Д	0,355**	0,137*	0,392**	0,380**	0,384**	0,457**	0,346**
Др	0,321**	0,207**	0,294**	0,298**	0,357**	0,370**	0,258**
В						-0,157**	
РА	0,183**	0,119*	0,173**	0,164**	0,218**	0,165**	0,235**
С	0,254**		0,290**	0,321**	0,300**	0,352**	0,198**
ЕЛ	0,296**		0,340**	0,347**	0,350**	0,388**	0,309**

Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Показники прокрастинації: ЗПП – загальний показник прокрастинації, П – пунктуальність, УП – усвідомлення прокрастинації, ОСП – організація часу та систематичність праці, БП – біхевіоральна прокрастинація, ППР – прокрастинація прийняття рішення, НП – неадаптивна прокрастинація; Н – нейротизм; СА – спонтанна агресивність; Д – дратівливість; В – врівноваженість; РА – реактивна агресивність; С – сором'язливість; ЕЛ – емоційна лабільність.

Тісний взаємозв'язок між емоційною сферою та рівнем сформованості прокрастинації досліджуваних є очевидним. Про це свідчить значне число виявлених кореляцій між конструктами. Виключення спостерігаємо лише оцінюючи взаємозв'язок схильності до зволікання та врівноваженості особистості.

Найбільш тісну кореляцію показників інтегрального рівня прокрастинації спостерігаємо зі значенням за шкалою «Депресивність» ($r = 0,355$, $p < 0,01$). Таким чином, частота прояву дилаторної поведінки респондентів підвищується пропорційно до зниження фону їхнього настрою.

Цікавою у цьому контексті є думка Е. Байбрінга, відповідно до якої депресію слід тлумачити як емоційне вираження особистістю своєї безпорадності та безсилля. Вказаний стан, з точки зору автора, включає певне нереалізоване бажання та репрезентацію індивідом себе як нездатного задовільнити власні прагнення, конструювати оптимальну лінію життя (Bibring, 1953). Вважаємо, що саме внаслідок сформованості окресленого образу-Я в прокрастинатора дезактивується устремління до бажаного об'єкта, породжуючи в нього апатію, пригнічення та власне притаманну йому бездіяльність.

Ідею про те, що прокрастинація є безпосереднім наслідком схильності людини до депресії, підтверджуємо, звертаючись до ключових положень теорії А. Бекс, згідно з якими однією з ключових ознак цього емоційного патерну є нездатність індивіда до самообілізації та самоконтролю. Відтак, навіть за наявності чітко визначеної інтенції, особистість відчуває брак внутрішнього стимулу для виконання діяльності, необхідної для досягнення цілі (Beck, 1967).

Цілком ймовірним, на нашу думку, може бути і той факт, що неспроможність особистості реалізувати власний задум в результаті систематичного зволікання з реалізацією необхідних дій, в свою чергу, може детермінувати поглиблення депресивного стану.

Так, О. Феніхел вважав, що ключовим елементом депресії є коливання самооцінки. Науковець наголошував на тому, що особистість, самоцінність якої потребує підтвердження оточуючими, надмірно залежить від зовнішніх ресурсів. Тому у випадку незадоволення нарцисичних потреб її самооцінка різко знижується (Феніхел, 2005). З огляду на це, зауважимо, що на попередньому етапі дослідження нами було зафіксовано значущий зв'язок між

прокрастинацією та проблемами респондентів із самооцінкою. Вважаємо, що отримані дані щодо кореляції схильності до зволікання з депресією є цілком комплементарними до раніше представлених нами результатів.

Відзначимо, що, окрім інтегрального показника прокрастинації, кореляцію значень за шкалою «Депресії» виявлено і з усіма іншими діагностованими проявами цього феномену. Особливої уваги заслуговує те, що найбільш тісний взаємозв'язок вказаного емоційного патерну спостерігається із прокрастинацією прийняття рішень ($r = 0,457$, $p < 0,01$). Припускаємо, що це зумовлено установкою осіб, які перебувають у стані депресії, на виникнення в майбутньому виключно негативних подій. З огляду на це, закономірним є формування у них нерішучості, що може скласти основу для розвитку й усіх інших аспектів прокрастинації.

Здійснюючи подальший аналіз отриманих результатів, можемо констатувати, що при зростанні загального рівня сформованості прокрастинації у респондентів одночасно більш яскраво виявляється схильність до прояву дратівливості ($r = 0,321$, $p < 0,01$), що вказує на нестійкість емоційного стану та здатність до надмірно афективного реагування на поточні ситуації та оточуючих.

Дратівливість завжди супроводжується нездатністю до ефективної саморегуляції психічних станів. Тому продуктивність особи у вказаному емоційному стані, зазвичай, стає значно нижчою, адже в умовах підвищеної афективної напруги індивід навіть для реалізації звичної повсякденної діяльності змушений виявляти вищий рівень концентрації та контролю над власними діями. З огляду на це, вважаємо, що систематичне зволікання із виконанням завдань, які з точки зору особистості вимагають від неї значних зусиль, є цілком зрозумілою реакцією.

Слід зауважити, що зв'язок дратівливості, як і депресивності, простежується з усіма проявами прокрастинації. При цьому найтісніша кореляція також зафіксована зі зволіканням у прийнятті рішень ($r = 0,370$, $p < 0,01$), хоча значення, що відображає зв'язок цієї емоційної реакції із біхевіоральною прокрастинацією, тобто відкладанням звичних щоденних справ, є лише незначно нижчим ($r = 0,357$, $p < 0,01$).

Отримані результати також підтверджують сформульоване нами у ході конструювання моделі особистості прокрастинатора припущення щодо наявності взаємозв'язку між схильністю до зволікання та агресією. Зокрема, про це свідчить виявлена кореляція досліджуваного параметра із ситуативною агресивністю ($r = 0,204$, $p < 0,01$), що вказує на психопатизацію інтенсивного типу, яка є основою імпульсивної поведінки індивіда.

Вказаний емоційний патерн, як правило, формується в результаті виникнення конкретної конфліктної ситуації. Припускаємо, що спонтанна агресивність прокрастинаторів може зумовлюватись переживанням внутрішнього конфлікту між власними намірами та реально досягнутими результатами, що є часто нижчими за очікувані внаслідок бездіяльності або ж несвоєчасного виконання дій, спрямованих на реалізацію власної інтенції. З іншого боку, відмічена імпульсивність, притаманна таким особам, на нашу думку, деструктивно впливає на їх здатність до самоконтролю, що може проявлятися у заміщенні важливих завдань, але з відтермінованою винагородою, на менш значущу діяльність, яка сприяє миттєвому задоволенню потреб.

Враховуючи окреслені ідеї, попри зв'язок ситуативної агресивності з усіма діагностованими параметрами прокрастинації, вважаємо закономірним те, що найбільш тісна кореляція була виявлена саме з неадаптивним її проявом ($r = 0,203$, $p < 0,01$), який вказує на зволікання у виконанні дій, попри передбачення індивідом матеріальних втрат, що стануть наслідком такої поведінки.

Прямий кореляційний зв'язок загальних показників інтегрального рівня прокрастинації, властивого досліджуванам, спостерігається і зі значеннями за шкалою «Реактивна агресивність» ($r = 0,183$, $p < 0,01$), що дає змогу виявити в особистості ознаки психопатизації екстремального типу. Високі оцінки за цією шкалою свідчать, що індивіду притаманне агресивне ставлення до соціального оточення та виражене прагнення до домінування. Як правило, особистість, що характеризується цим емоційним патерном, прагне до швидкого

задоволення власних бажань, не враховуючи при цьому інтереси інших людей та нехтуючи власними зобов'язаннями перед ними. Звернемо увагу, що представлені дані цілком узгоджуються з виявленим на попередньому етапі оберненим взаємозв'язком прокрастинації з установкою повинності щодо інших.

Цікавим є те, що кореляція реактивної агресивності зафіксована з усіма критеріями прокрастинації, та, як і у випадку з ситуативною агресивністю, найбільш значущий зв'язок відмічено саме з неадаптивним зволіканням ($r = 0,235$, $p < 0,01$).

Підтвердженою у ході аналізу була попередньо сформульована нами гіпотеза щодо одночасного зростання в особистості схильності до дилаторної поведінки та нейротизму ($r = 0,315$, $p < 0,01$).

Як зазначають Р. Ларсен і Д. Бусс, ключовою ознакою нейротизму є швидка зміна настроїв у часі, як наслідок, особи, схильні до її систематичного переживання, відчувають себе втомленими. Таким чином, їм значно важче долати неминучі щоденні стреси та емоційну напругу у порівнянні з людьми, що демонструють нижчий рівень тривожності (Larsen & Buss, 2010).

З одного боку, прокрастинатор постійно відкладає реалізацію власного задуму, починаючи виконувати завдання лише перед наближенням дедлайну, коли часу на якісне завершення необхідних дій бракує. З огляду на це, подібне зволікання часто супроводжується настанням негативних матеріальних, психологічних чи соціальних наслідків (Варваричева, 2010). Відтак, вважаємо, що зростання нейротизму у випадку наближення «крайнього терміну» виконання завдання, може детермінуватись невпевненістю індивіда у позитивному для нього вирішенні проблемної ситуації.

З іншого боку, припускаємо, що нейротизм може бути не лише пов'язаним із прокрастинацією чинником, а й детермінуючим її розвиток. У цьому разі слід розглядати дилаторну поведінку як стратегію, що застосовується суб'єктом з метою подолання власної тривожності. Так, наприклад, як зазначає Т. Тронь, одним із найбільш значущих факторів, що зумовлюють прокрастинацію, є наявність зовнішньої оцінки виконання певного завдання. Ситуація оцінювання зумовлює посилення нейротизму, викликаного усвідомленням ймовірності отримання негативної оцінки власної діяльності з боку оточення (Тронь, 2017).

Подібної точки зору дотримуються Дж. Бурка та Л. Юен, розглядаючи прокрастинацію як стратегію особистості, що використовується для подолання низки страхів, зокрема, страху невдачі та успіху, втрати контролю над ситуацією, надмірної ізоляції від оточуючих (Бурка & Юен, 2018).

Аналізуючи отримані дані щодо зв'язку нейротизму з окремими аспектами прокрастинації, відмічаємо, що найбільш значуща кореляція вказаної властивості зафіксована із прокрастинацією прийняття рішень ($r = 0,351$, $p < 0,01$). Незначно нижчі показники виявлено і при вивченні зв'язку цього емоційного патерну із організацією часу та систематичністю праці ($r = 0,346$, $p < 0,01$), а також із біхевіоральним проявом зволікання ($r = 0,343$, $p < 0,01$).

Окрім цього, ґрунтуючись на результатах кореляційного аналізу, можемо констатувати, що зростання рівня прокрастинації досліджуваних супроводжується підвищенням показників за шкалою «Сором'язливості» ($r = 0,254$, $p < 0,01$), що відображає схильність до стресового реагування на звичні життєві ситуації, яке протікає за пасивно-захисним типом. Вважаємо, що отримані дані є цілком очікуваними, з огляду на виявлений раніше зв'язок прокрастинації із проблемами з самооцінкою, тенденцією до самокритики та сумнівів у власних діях.

Закономірним, враховуючи окреслені ідеї, є те, що найбільш значущий зв'язок сором'язливості серед усіх аспектів зволікання, відмічаємо саме з прокрастинацією прийняття рішення ($r = 0,352$, $p < 0,01$). Адже для осіб, яким притаманна вказана емоційна реакція, властивою є внутрішня боротьба власних мотивів, що не дає змогу швидко перейти до конкретного вибору напрямку своїх наступних дій.

Вагомого значення набуває інтерпретація виявленого зв'язку показників загального рівня прокрастинації респондентів із балами за шкалою «Емоційної лабільності» ($r = 0,296$, $p < 0,01$). Адже на відміну від усіх вище вказаних критеріїв, спрямованих на діагностику

властивих досліджуваним емоційних патернів, цей параметр відображає особливості загального емоційного фону, що інтегрує всі афективні відгуки індивіда.

Таким чином, чим більш вираженою є схильність особистості до зволікання, тим менш стійким є її емоційний стан, що відображається у підвищеній збудливості, недостатньо ефективній саморегуляції та дезадаптації.

Відповідно до поглядів Т. Рібо (Рибо, 1897), О. Чернікової (Черникова, 1980), Л. Амінова (Аминов, 1988), надмірна емоційна лабільність негативно впливає на здатність індивіда контролювати та стримувати виникнення у нього астенічних емоцій. Це, на нашу думку, пояснює причину вище окреслених нами кореляцій прокрастинації із великою кількістю негативних емоційних патернів.

Звернемо увагу на думку Я. Рейковського, відповідно до якої емоційна стійкість особистості є запорукою її здатності зберігати спрямованість власних дій та адекватність функціонування (Рейковский, 1979). В свою чергу, С. Кравчук наголошує, що вказана емоційна властивість є необхідною людині для подолання надмірного афективного збудження, що є передумовою терплячості, наполегливості та самоконтролю, які ведуть до стабільної ефективної діяльності (Кравчук, 2016). Таким чином, припускаємо, що саме надмірна емоційна лабільність є чинником, який значною мірою сприяє розвитку прокрастинації.

Як і у випадку багатьох інших критеріїв, найбільш тісний взаємозв'язок емоційної лабільності спостерігаємо із прокрастинацією прийняття рішень ($r = 0,388$, $p < 0,01$).

На особливості загального емоційного стану індивіда вказують також результати за шкалою «Врівноваженість». Кореляція її показників як із загальним рівнем схильності до зволікання, так і більшістю його окремих аспектів, не виявлено. Виняток становить лише прокрастинація прийняття рішень ($r = -0,157$, $p < 0,01$), з якою зафіксовано обернений зв'язок. Таким чином, враховуючи особливості інтерпретації цієї шкали, можемо стверджувати, що прокрастинаторам властива дезорганізованість поведінки, відсутність психологічної рівноваги в умовах стресу.

Уваги заслуговує той факт, що найнижчі кореляційні значення або ж взагалі відсутність взаємозв'язку за усіма діагностованими параметрами, що описують афективну сферу респондентів, були виявлені з пунктуальністю.

Наступний крок окресленого етапу дослідження передбачав реалізацію регресійного аналізу. Залежною змінною визначено конструкт прокрастинації, а незалежними – попередньо діагностовані нами емоційні властивості.

Отримана модель (табл. 2) пояснює 16% дисперсії. Про її значущість свідчить критерій $F = 9,361$, $p < 0,001$. Ефекту мультиколінеарності не виявлено, адже величина значення VIF за усіма незалежними змінними знаходиться в діапазоні від 1 до 10. Отже, модель придатна для інтерпретації.

Таблиця 2

Регресійна модель предикації прокрастинації параметрами афективної сфери особистості

Залежна змінна	R^2	F-критерій	p
Прокрастинація	0,16	9,36	0,000

Розраховані показники стандартизованих β -коефіцієнтів представлено у табл. 3.

Отримані результати виявились дещо неочікуваними. Адже, попри значну кількість відмічених нами кореляцій прокрастинації із індикаторами емоційного стану респондентів, предиктором цього конструкту є лише депресивність (при $p < 0,05$, $\beta = 0,24$). Таким чином, ймовірно, що усі інші емоційні патерни та загальний негативний афективний фон, з якими було виявлено взаємозв'язок, у прокрастинаторів є не передумовою, а наслідком зволікання.

З метою перевірки припущення щодо наявності значущих відмінностей за вище вказаними параметрами застосовано Н-критерій Крускала-Уоллеса, результати обрахунку якого відображено у табл. 4.

Таблиця 3

Характеристика значимих предикторів моделі прокрастинації

Незалежні змінні	β -коефіцієнт	t	p
Нейротизм	0,09	1,38	0,166
Спонтанна агресивність	0,06	1,06	0,287
Депресивність	0,24	2,28	0,023
Дратівливість	0,13	1,91	0,057
Реактивна агресивність	0,01	0,29	0,796
Сором'язливість	0,06	1,08	0,279
Емоційна лабільність	-0,1	-1,05	0,294

Таблиця 4

Результати обрахунку Н-критерію Крускала-Уоллеса для індикаторів емоційного стану респондентів із різним рівнем прокрастинації

Змінні	Інтегральний рівень прокрастинації					p
	дуже високий	високий	середній	низький	дуже низький	
Нейротизм	3,57	3,50	3,83	3,74	3,72	0,000*
Спонтанна агресивність	5,38	4,89	4,3	3,73	4,22	0,014*
Депресивність	3,51	2,98	3,3	3,4	3,57	0,000*
Дратівливість	2,68	2,37	2,35	2,5	2,44	0,000*
Врівноваженість	4,33	5,18	5,13	5,27	5,61	0,303
Реактивна агресивність	4,5	4,27	3,79	3,44	3,94	0,095
Сором'язливість	2,93	2,20	2,39	2,46	2,59	0,000*
Емоційна лабільність	2,99	2,44	2,63	2,68	2,72	0,000*

Примітка: рівень достовірності: * – $p < 0,05$.

Таким чином, значущих відмінностей між виокремленими вибірковими сукупностями не виявлено лише за шкалами «Врівноваженість» та «Реактивна агресивність».

Для уточнення, між якими саме групами за іншими параметрами виявлено статистично значущі розбіжності, використано критерій Манна-Уїтні (табл. 5).

Таблиця 5

Попарне порівняння груп досліджуваних із різним рівнем сформованості прокрастинації

показник	1 і 2	1 і 3	1 і 4	1 і 5	2 і 3	2 і 4	2 і 5	3 і 4	3 і 5	4 і 5
Н	0,864	0,017	0,000	0,068	0,000	0,000	0,014	0,020	0,870	0,145
СА	0,553	0,696	0,338	0,147	0,038	0,005	0,007	0,187	0,095	0,398
Д	0,594	0,003	0,000	0,012	0,000	0,000	0,003	0,016	0,530	0,582
Др	0,822	0,044	0,003	0,011	0,001	0,000	0,002	0,026	0,062	0,423
С	0,955	0,054	0,003	0,181	0,000	0,000	0,061	0,027	0,967	0,527
ЕЛ	0,578	0,007	0,001	0,014	0,000	0,000	0,004	0,047	0,235	0,948

Примітка: Показники: Н – нейротизм; СА – спонтанна агресивність; Д – депресивність; Др – дратівливість; С – сором'язливість; ЕЛ – емоційна лабільність. Групи виокремлені відповідно до рівня прокрастинації: 1 – дуже низький, 2 – низький, 3 – середній, 4 – високий, 5 – дуже високий.

Отже, аналізуючи отримані дані, маємо підстави стверджувати, що діагностовані шкали не можуть використовуватись як самостійний інструмент для точного розподілу осіб на групи залежно від рівня схильності до прокрастинації. Насамперед, відзначимо, що жоден із критеріїв не дає змоги виявити відмінності між особами з високим та дуже високим рівнем схильності до зволікання, а також і між респондентами з низькими і дуже низькими значеннями за цим параметром. Водночас, чіткої градації не спостерігаємо за усіма діагностованими ознаками між досліджуваними із середньою та дуже високою мірою сформованості прокрастинації, а деякі з них, зокрема, шкали «Нейротизму», «Спонтанної агресивності» та «Сором'язливості», не демонструють значущих відмінностей навіть між групами із дуже високим та дуже низьким рівнем схильності до дилаторної поведінки.

Висновки. Узагальнюючи результати вивчення афективної сфери досліджуваних, можемо констатувати, що сформульоване нами припущення щодо наявності специфічних особливостей її прояву у прокрастинаторів було підтверджено. Зокрема, виявлено, що дезадаптивністю характеризується як загальний емоційний фон вказаних осіб, так і властиві для них конкретні емоційні патерни. Водночас, відмітимо, що гіпотеза щодо наявності широкого спектру емоційних реакцій, які предикують явище прокрастинації, була спростована. Адже регресійний аналіз засвідчив, що детермінуючим чинником є лише депресивність. Тому схилиємось до думки, що ключову роль у формуванні досліджуваного конструкту відіграють ірраціональні уявлення індивіда, тоді як емоції, у цьому випадку, як правило, є супутніми проявами.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у створенні комплексної моделі особистості прокрастинатора, що складе підґрунтя для більш детального вивчення когнітивного, афективно-мотиваційного та конативно-регулятивного вимірів цього явища.

Література

1. Аминов, Н. А. (1988). Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей. *Вопросы психологии*, 5, 71–77.
2. Бурка, Дж., & Юен, Л. (2018). *Прокрастинація. Чому ви вдаєтеся до неї і що можна зробити із цим вже сьогодні*. Львів: Видавництво Старого Лева.
3. Варваричева, Я. И. (2010). Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования. *Вопросы психологии*, 3, 121–130.
4. Журавльова, О., & Журавльов, О. (2018). Розробка та апробація методики діагностики особистісного конструкту прокрастинації. *Вісник ХДУ Серія Психологічні науки*, 1(3), 42–46.
5. Журавльова, О., & Журавльов, О. (2019). Адаптація україномовної версії психодіагностичної методики "Purge Procrastination Scale". *Теорія і практика сучасної психології*, 1(2), 50–53.
6. Кравчук, С. Л. (2016). Психологічні особливості автономності та емоційної стійкості особистості юнацького віку. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки*, 3, 179–187.
7. Рейковский, Я. (1979). *Экспериментальная психология эмоций*. Москва: Прогресс.
8. Рибо, Т. А. (1898). *Психология чувств*. Санкт-Петербург: Ф. Павленкова.
9. Тронь, Т. М. (2017). Феномен прокрастинации: причины возникновения. *Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования*, 6(2А), 88–95.
10. Фенихел, О. (2005). *Психоаналитическая теория невротозов*. Москва: Академический проект.
11. Черникова, О. А. (1980). *Соперничество, риск, самообладание в спорте*. Москва: Физкультура и спорт.
12. Эллис, А. (2002). *Гуманистическая психотерапия: рационально-эмоциональный подход*. Санкт-Петербург: «Сова».
13. Beck, A.T. (1967). *Depression*. New York: Harper and Row.
14. Bibring, E. (1953). The mechanism of depression. In P. Greenacre (Ed.), *Affective disorders; psychoanalytic contributions to their study* (p. 13–48). International Universities Press.
15. Isen, A. M., Shaker, T. E., Clark, M., & Karp, L. (1978). Affect, accessibility of material in memory, and behavior: A cognitive loop? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(1), 1–12.
16. Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2010). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature (4th Edition)*. New York: McGraw-Hill.
17. Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46(8), 819–834.

References

1. Aminov, N. A. (1988). Psihofiziologicheskie i psihologicheskie predposylki pedagogicheskikh sposobnostej [Psychophysiological and psychological prerequisites for teaching abilities]. *Voprosy psihologii*, 5, 71–77 [in Russian].

2. Burka, Dzh., & Yuen, L. (2018). *Prokrastynatsiia. Chomu vy vdaietesia do nei i shcho mozha zrobyty iz tsym vzhe sohodni* [Procrastination. Why you resort to it and what can be done about it today]. Lviv: Vydavnytstvo Staroho Leva [in Ukrainian].
3. Varvaricheva, Ja. I. (2010). Fenomen prokrastinacii: problemy i perspektivy issledovanija [The phenomenon of procrastination: problems and prospects of the study]. *Voprosy psichologii*, 3, 121–130 [in Russian].
4. Zhuravlova, O., & Zhuravlov, O. (2018). Rozrobka ta aprobatsiia metodyky diahnostyky osobystisnoho konstrukt prokrastynatsii [Development and testing of methods for diagnosing the personal construct of procrastination]. *Visnyk KhDU Seriiia Psykholohichni nauky*, 1(3), 42–46 [in Ukrainian].
5. Zhuravlova, O., & Zhuravlov, O. (2019). Adaptatsiia ukrainomovnoi versii psykhhodiahnostychnoi metodyky "Pure Procrastination Scale" [Adaptation of the Ukrainian version of the psychodiagnostic instrument "Pure Procrastination Scale"]. *Teoriia i praktyka suchasnoi psykholohii*, 1(2), 50–53 [in Ukrainian].
6. Kravchuk, S. L. (2016). Psykholohichni osoblyvosti avtonomnosti ta emotsiinoi stiiosti osobystosti yunatskoho viku [Psychological features of adolescents' autonomy and emotional stability]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Seriiia 12 : Psykholohichni nauky*, 3, 179–187 [in Ukrainian].
7. Rejkovskij, Ja. (1979). *Jeksperimental'naja psichologija jemocij* [Experimental psychology of emotions]. Moskva: Progress [in Russian].
8. Ribo, T. A. (1898). *Psichologija chuvstv* [Psychology of feelings]. Sankt-Peterburg: F. Pavlenkova [in Russian].
9. Tron', T. M. (2017). Fenomen prokrastinacii: prichiny vznokovenija [The phenomenon of procrastination: causes]. *Psichologija. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovanija*, 6(2A), 88–95 [in Russian].
10. Feniheľ, O. (2005). *Psihoanaliticheskaja teorija nevrozov* [Psychoanalytic theory of neuroses]. Moskva: Akademicheskij proekt [in Russian].
11. Chernikova, O. A. (1980). *Sopernichestvo, risk, samoobladanie v sporte* [Rivalry, risk, self-control in sports]. Moskva: Fizkul'tura i sport [in Russian].
12. Jellis, A. (2002). *Gumanisticheskaja psichoterapija: racional'no-jemocional'nyj podhod* [Humanistic psychotherapy: a rational-emotional approach]. Sankt-Peterburg: «Sova» [in Russian].
13. Beck, A.T. (1967). *Depression*. New York: Harper and Row.
14. Bibring, E. (1953). The mechanism of depression. In P. Greenacre (Ed.), *Affective disorders; psychoanalytic contributions to their study* (p. 13–48). International Universities Press.
15. Isen, A. M., Shalker, T. E., Clark, M., & Karp, L. (1978). Affect, accessibility of material in memory, and behavior: A cognitive loop? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(1), 1–12.
16. Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2010). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature (4th Edition)*. New York: McGraw-Hill.
17. Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46(8), 819–834.

Zhuravlova, Olena, Zhuravlov, Oleksandr. The features of the emotional sphere of the procrastinator.

Introduction. The relevance of the study of procrastination as an integral personal construct is substantiated in the article. The author focuses on the specific manifestation of the emotional aspect of this phenomenon.

The purpose of the work is to determine the features of the affective sphere of the individual prone to procrastination.

The following **methods** were used in the work: the technique of procrastination diagnostics proposed by O. Zhuravlova and O. Zhuravlov; P Steel "Pure Procrastination Scale" test; F. Zimbardo Time Perspective Inventory questionnaire. (FPI).

Results of the research. The close relationship between the emotional sphere and the level of formation of the procrastination of the testimonials is evidenced by the considerable number of revealed correlations between the constructs. The most significant correlation of indicators of the integral level of procrastination is recorded with the value on "the Depression scale". That is, the frequency of respondents' dilatory behavior increases in proportion to the decline in their mood. With the increase in the general level of procrastination formation in the subjects at the same time more pronounced tendency to manifest irritability. A direct correlation between the general indicators of the integral level of procrastination is also observed with the values on "Reactive aggressiveness scale" and "Situational aggressiveness scale". It was confirmed during the analysis was the hypothesis of a simultaneous increase in personality propensity to delay important tasks and neuroticism. The increase in the level of procrastination of the subjects is accompanied by an increase in indicators on "Shyness scale", which reflects the tendency to stress response to habitual life situations. It is revealed that the more pronounced is the tendency of a person to procrastinate, the less stable is his emotional state, as evidenced by the direct correlation of procrastination with emotional lability. Despite the significant

number of correlations of procrastination with indicators of the emotional state of the respondents, as a result of the regression analysis, the predictor of this construct is only depression.

Conclusions. In the empirical study, it was found that maladaptation is characterized by both the general emotional background of persons prone to procrastination and their specific emotional patterns.

Key words: procrastination, emotional patterns, neuroticism, aggression, depression, emotional lability.

Відомості про авторів

Журавльова Олена Вікторівна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри загальної і соціальної психології та соціології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, Луцьк, Україна.

Zhuravlova, Olena Viktorivna, PhD in psychology, senior lecturer of General and Social Psychology and Sociology Department, Lesya Ukrainka Eastern European National University, Lutsk, Ukraine.

E-mail: zhuravlova.olena@eenu.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4889-0239>

Журавльов Олександр Анатолійович, кандидат біологічних наук, доцент кафедри фізіології людини і тварин Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, Луцьк, Україна.

Zhuravlov, Oleksandr Anatoliiovych, PhD in biology, assistant professor of Human and Animal Physiology Department, Lesya Ukrainka Eastern European National University, Lutsk, Ukraine.

E-mail: zhuravlov.oleksandr@eenu.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7823-0338>

Отримано 14 травня 2020 р.

Рецензовано 28 серпня 2020 р.

Прийнято 1 вересня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.6>

УДК: 159.9.07:331.101.264.2-053.81:616.89-008.441:616-036.21(063)

Ішук Ольга

АКТУАЛЬНІ СТРАХИ МОЛОДІ, ПОВ'ЯЗАНІ З ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ COVID-19: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Ішук Ольга. *Актуальні страхи молоді, пов'язані з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19: психологічний аналіз.*

Вступ. Пандемія коронавірусу COVID-19 обумовлює вивчення психологічних особливостей діяльності та поведінки різних категорій населення, зокрема молоді, з метою оптимізації їх життєдіяльності в цих складних умовах та надання психологічної підтримки.

Мета: діагностика та аналіз актуальних страхів молоді, пов'язаних з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу SARS-CoV-2.

Методи дослідження: аналіз, узагальнення та систематизація теоретичних положень щодо феномену страху, авторський опитувальник «Актуальні страхи, пов'язані з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19», контент-аналіз, математична статистична обробка даних.

Результати дослідження. Встановлено, що більшість українців у віці від 25 до 44 років відчують підвищений рівень страху, що в цілому свідчить про загальний невротичний стан нашого суспільства. Молодь переживає страх втрати матеріальної стабільності, невизначеності, захворіти коронавірусом безпосередньо на робочому місці від колег чи клієнтів, що приводить людей в стан повної розгубленості. Але, все ж таки, українці демонструють резистентність та вміння бачити ресурс, мотивацію, нові можливості навіть в психоемоційному стані страху.

Висновки. Отримані дані можуть бути корисними в практиці надання психологічної допомоги молоді в умовах пандемії коронавірусу COVID-19

Ключові слова: страх, молодь, професійна діяльність, пандемія, коронавірус.

Ищук Ольга. Актуальные страхи молодежи, связанные с профессиональной деятельностью в условиях пандемии коронавируса COVID-19: психологический анализ.

Введение. Пандемия коронавируса COVID-19 обуславливает изучение психологических особенностей деятельности и поведения различных категорий населения, в частности молодежи, с целью оптимизации их жизнедеятельности в этих сложных условиях и оказания психологической поддержки.

Цель: диагностика и анализ актуальных страхов молодежи, связанных с профессиональной деятельностью в условиях пандемии коронавируса SARS-CoV-2.

Методы исследования: анализ, обобщение и систематизация теоретических положений относительно феномена страха, авторский опросник «Актуальные страхи, связанные с профессиональной деятельностью в условиях пандемии коронавируса COVID-19», контент-анализ, математическая статистическая обработка данных.

Результаты исследования. Установлено, что большинство украинцев в возрасте от 25 до 44 лет испытывают повышенный уровень страха, что в целом свидетельствует об общем невротическом состоянии нашего общества. Молодежь переживает страх потери материальной стабильности, неопределенности, заболеть коронавирусом непосредственно на рабочем месте от коллег или клиентов, что приводит людей в состояние полной растерянности. Но, все же, украинцы демонстрируют резистентность и умение видеть ресурс, мотивацию, новые возможности даже в психоэмоциональном состоянии страха.

Выводы. Полученные данные могут быть полезными в практике оказания психологической помощи молодежи в условиях пандемии коронавируса COVID-19

Ключевые слова: страх, молодежь, профессиональная деятельность, пандемия, коронавірус.

Вступ. У зв'язку зі страшними подіями, які сталися з початку 2020 року, кожен житель планети може стверджувати: наш світ змінився і вже ніколи не буде таким, як раніше. Під «страшними» подіями ми маємо на увазі ті аварії та катастрофи, які сталися з початку року та вразили своїми масштабами – лісові пожежі в Австралії (січень 2020 року) – мільйони гектарів лісу постраждали від нещадного вогню, знищено більш ніж 1500 будинків, людські жертви, а жертв серед тваринного світу взагалі неможливо порахувати (УНІАН, 2020; Державна служба України з надзвичайних ситуацій, 2020); лісові пожежі на території Чорнобильської зони відчуження (квітень 2020) – за підрахунками від пожеж постраждало близько 5% заповідної території, 11,5 тисяч гектарів Чорнобильського заповідника, знищено 12 сіл (Державна служба України з надзвичайних ситуацій, 2020), але справжні масштаби підрахувати неможливо; витік дизельного палива в Арктиці (травень 2020) – найбільша в історії заполярної Арктики екологічна катастрофа і друга у світі такого масштабу, понад 20 тисяч тонн нафтопродуктів потрапило в річки, ґрунтові води, ґрунт (Łomanowski, 2020); катастрофи літаків, гелікоптерів, вибухи, збройні конфлікти, загострення міжнародних відносин, сутички військових та цивільних, порушення політичних домовленостей, вбивства, теракти (січень – вересень 2020) та багато інших складних та гостро актуальних проблем. Окрім техногенних та природних катастроф, світова економіка опинилася в черговому кризовому витку свого розвитку, який почався з так званого «чорного четверга», де спостерігалось стрімке падіння на провідних фондових ринках США, Європи та Азії. Що ж стосується економіки нашої країни, то експерти Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України оголосили свій прогноз на 2020 рік, за яким падіння ВВП становитиме 6%. Головним є те, що високо вірогідним є настання другої хвилі пандемії COVID-19 у II півріччі 2020 року (Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, 2020). Взагалі, 2020 рік створив для величезної кількості людей на всій планеті екстремальні та кризові умови життя, що, безперечно, викликає тривогу, страх, іноді фобії та напади панічних атак не лише серед тих, хто безпосередньо постраждав від перелічених обставин, а й серед тих, кого це торкається

опосередковано. Тож, як бачимо, актуальність теми щодо феномену страху визначається цілою низкою беззаперечних чинників.

Прагнемо навести деякі з наших міркувань щодо серйозності та нагальної потреби науковців досліджувати тему *страху* в сучасному суспільстві.

По-перше, в умовах масової пандемії страх має накопичувальну властивість, адже, оцінюючи поточні обставини, маємо те, що ЗМІ кожен день поширюють новини щодо збільшення кількості заражених, а звідси впевненість у власній безпеці день за днем руйнується, що, у свою чергу, є ідеальним підґрунтям для розвитку страху.

По-друге, страх – це певним чином універсальний феномен, який пронизує всі аспекти буття сучасної особистості, адже страх присутній і в суспільно-політичній, і в соціально-економічній, і в культурній, і в індивідуально-особистісній сферах життя людини. Наприклад, ірраціональні страхи багато в чому стають результатом цілеспрямованої пропаганди, яка сьогодні є елементом дійсності. Глобальні зміни, що відбуваються в Україні, активізують поведінкові конфлікти, соціальну деструкцію, які виражаються у втраті ціннісних орієнтирів і втраті впевненості у громадян країни. Це вказує на те, що феномен страху присутній у суспільних процесах на макрорівнях.

У сучасному соціумі повсякденність дедалі більш схиляє людину до страху, а ступінь усвідомлення страшної дійсності стає настільки високим, що можна говорити про страх як про невід’ємну рису суспільства.

І в цьому розмаїтті факторів, які «подарував» нам поточний рік, що провокують особистість на негативні психічні прояви, нас цікавить, які саме страхи з’явилися чи загострилися в сучасних молодих людей, що працюють в умовах пандемії коронавірусу та працювали в момент всеукраїнського та й всесвітнього карантину. Отже, **мета** нашого дослідження полягає у діагностиці та аналізі актуальних страхів молоді, пов’язаних з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19.

Завдання дослідження:

1. Визначити поняття страх відповідно до основних психологічних наукових парадигм;
2. Здійснити діагностику актуальних страхів молоді, пов’язаних із професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19;
3. Провести психологічний аналіз отриманих відповідей на питання опитувальника «Актуальні страхи, пов’язані з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19».

Методи та організація дослідження. Методами дослідження виступали: теоретичні – аналіз наукової психологічної літератури з метою розкриття змісту поняття «страх», узагальнення та систематизації теоретичних положень з даного питання; емпіричні – авторський опитувальник «Актуальні страхи, пов’язані з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19»; обробки та інтерпретації даних – контент-аналіз, математична обробка даних, що здійснювалася за допомогою комп’ютерного пакета статистичних програм MS Excel (версія 2016).

Вибірка досліджуваних. Вибірку склали молоді люди, віком від 25 до 44 років, що згідно зі стандартами Всесвітньої організації охорони здоров’я дорівнює віковому періоду «молодість». Кількість осіб, що взяли участь в опитуванні, дорівнює п’ятдесяти п’яти.

Результати дослідження та їх обговорення. Відомо, що страх біологічно охороняє життя і здоров’я від небезпеки, тобто відсутність цього механізму означало б швидке вимирання людства. Прагнення людини до безпеки шляхом передбачення і уникнення небезпечних ситуацій є основою її адаптації до навколишнього середовища. Даний компонент зберігся донині в модифікованих формах, таких як: уникнення потенційно небезпечних груп людей, темних провулків, сумнівної їжі, недовіра до тих чи інших видів транспорту тощо. На жаль, навіть сьогодні дати чітке, однозначне визначення страху досить важко, що підтверджує здійснений аналіз різноманітної наукової літератури. Так, наприклад, представники різних наукових парадигм дотримуються наступних формулювань:

- у психодинамічній парадигмі визначають страх (Lang, Levin, Miller & Kozak 1983; Лейбін, 2009; Барінов, 2019) як афективний стан очікування небезпеки (angst) і страх перед яким-небудь об'єктом (furcht);
- представники біхевіористичного напрямку в психології – страх як психічний стан, який пов'язаний з болісними переживаннями і викликає дії, спрямовані на самозбереження (Wells & Papageorgiou, 1998);
- прибічники гуманістичного напрямку – як дуже сильну емоцію, яка здійснює серйозний вплив на поведінку людини, а також на її перцептивні та когнітивні процеси, що обмежує мислення, сприйняття і свободу вибору (Роджерс, 2004);
- екзистенціалісти – як стан побоювання, сфокусованого на різних погрозах, які легко розпізнати, тверезо проаналізувати і адекватно їм протистояти (Лейбін, 2009);
- когнітивні психологи – як емоцію, яка уникається або зводиться людиною до мінімуму, водночас страх, якщо проявляється в м'якій формі, може спонукати людину до позитивних дій (Kashdan & Roberts, 2004).

Презентувавши теоретичну частину нашого дослідження, пропонуємо ознайомитися з емпіричними результатами.

Отже, молоді люди, віком від 25 до 44 років, в кількості 55 осіб надали відповіді на запитання авторського опитувальника «Актуальні страхи, пов'язані з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19». Перше питання «Чи збільшився рівень Вашого страху у зв'язку з пандемією COVID-19?» було спрямовано на перевірку актуальності діагностичного інструменту та виявлення актуальності запиту від респондентів. Виявилося, що загальний рівень страху, наголошуємо – не пов'язаний з професійною діяльністю, збільшився у 53,3% опитаних (рис. 1). Для нас, як для дослідників, це слугувало своєрідним маркером, що більше половини сучасної молоді відчували зміни у власному емоційному стані з початком інформування населення про страшний та смертельний коронавірус, що невпинно крокує планетою.

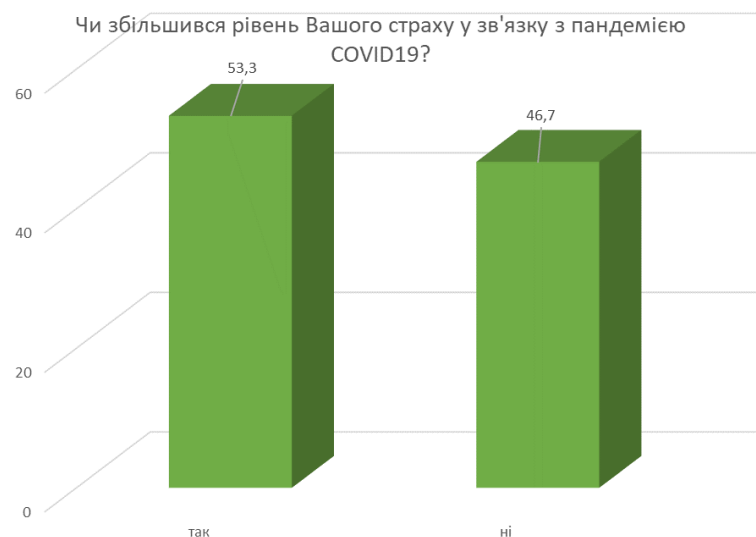


Рис. 1. Показники рівня страху молоді у зв'язку з пандемією COVID-19

Наступне питання стосувалося безпосередньо зв'язку страху та професійної діяльності респондента. І тут показники виявилися підвищеними, адже 64,4% опитаних погодилися, що мають страх щодо своєї роботи (рис. 2). Для нас це показник актуальності дослідження, адже значна кількість людей відчуває побоювання, хвилювання та й взагалі справжній страх, коли йдеться про професійну діяльність.

Чи є у Вас страх, пов'язаний з Вашою роботою/професійною діяльністю?

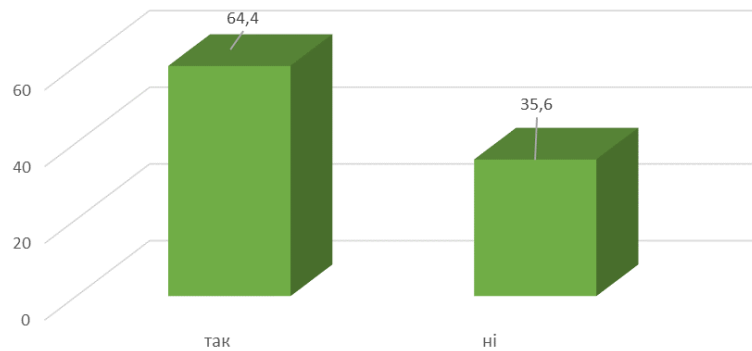


Рис. 2. Показники наявності страху молоді щодо власної професійної діяльності

Далі пропонуємо оцінити рівень страху молодих людей, пов'язаний з їхньою професійною діяльністю за десятибальною шкалою, де 1 – взагалі не страшно, а 10 – максимально страшно. На гістограмі (рис. 3) бачимо підвищення показників рівня страху в правому боці, який відповідає середньому та високому рівням, а саме 22,2% відчують страх на 5, тобто середній рівень страху, 20% респондентів – на 7, тобто вже вище за середній рівень, який наближається до високого, та 11,1% – на 8, що дорівнює високому рівню страху. Дані результати свідчать про значну напруженість, яку відчуває молода особа, коли думає про власну професійну діяльність.

Оцініть, будь ласка, рівень Вашого страху, пов'язаного з професійною діяльністю за шкалою від 1 до 10, де (1 - взагалі не страшно, 10 - дуже страшно).

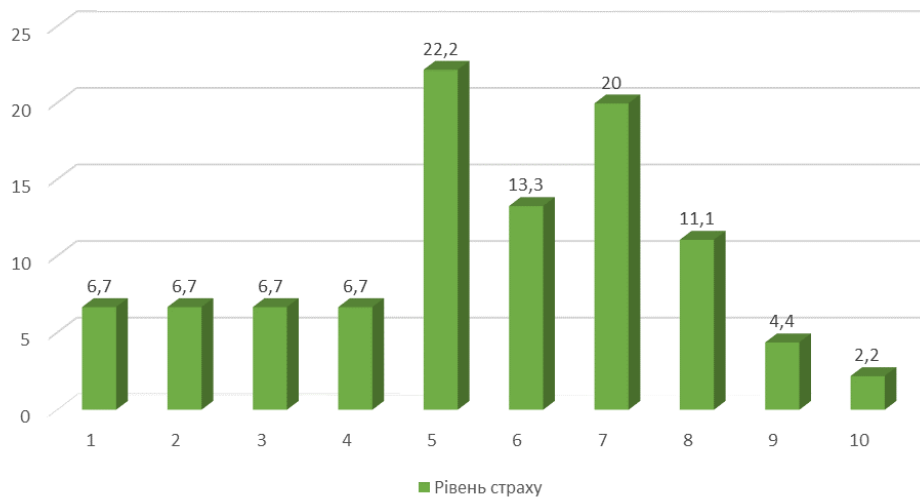


Рис. 3. Показники рівня страху молоді щодо власної професійної діяльності

Припускаємо, що такий високий рівень страху молоді є причиною багатьох негативних психічних феноменів, таких як: тривожність, напруженість, непродуктивні думки та дії, низька ефективність, слабка здатність до відновлення та вразливе до шкідливих чинників ментальне здоров'я. Звичайно, показники не критичні, але виходить, що сумарно 73,2% респондентів оцінюють свій рівень страху стосовно професійної діяльності як середній та високий, а це вже вказує на загальну тенденцію до нервового напруження та в подальшому – до невротичного стану.

Наступне питання розкриває загальний зміст страху, який існує у молодих людей щодо своєї роботи, і звучить так: «Чого саме стосується Ваш страх, пов'язаний з професійною діяльністю?». Зазначимо, що опитування проводилося в кінці квітня 2020 року, в період всеукраїнського карантину, запровадженого 12 березня 2020 року (Постанова Кабінету Міністрів України № 211, 2020), тому результати мають свою специфіку (див. *рис. 4*). Серед найбільшого страху молоді щодо професійної діяльності є страх втрати матеріальної стабільності – 26,5%, що цілком зрозуміло, адже той, хто працює в сфері face to face, найбільше відчув обмежувальну дію карантинних заходів з жорсткими заборонами та високими штрафами. Особи, що надавали послуги та не змогли перенести свою діяльність у формат онлайн, зазнали чималих матеріальних втрат. Втрата матеріальної стабільності означає не лише втрату стабільного щомісячного заробітку, а й втрату доходу взагалі, неможливість покривати поточні витрати (від оренди приміщення до купівлі продуктів харчування), значне зменшення власних заощаджень та інше. На другому місці за рівнем страху перебуває страх невизначеності – 22,1%, що також є абсолютно зрозумілим, адже українці вперше за всю історію людства опинилися в умовах всесвітнього карантину та пандемії коронавірусу SARS-CoV-2, коли щодня з усіх можливих каналів зв'язку та інформації мова йшла про стрімке та смертельне поширення хвороби, від якої немає ліків. До того ж, карантин постійно продовжували, ніхто не міг сказати з впевненістю, коли ця ситуація завершиться, на політичній арені постійні пертурбації з міністрами різних відомств та виконуючими їхні обов'язки, підвищення цін на продукти першої необхідності, неможливість вільно пересуватися країною та навіть власним містом на громадському транспорті та багато інших факторів, які привели людей в стан повної розгубленості. На третьому місці – страх погіршення стосунків у колективі (13,3%), бо ті, хто продовжував працювати на робочих місцях серед колег, відзначали серйозну емоційну напругу, бо намагалися слідкувати за дотриманням елементарних санітарних рекомендацій, робили зауваження та отримували їх у відповідь, сварилися з тими, хто приходив на роботу з застудою тощо, а це все не сприяє налагодженню сприятливого психологічного клімату. Четверту позицію тримає страх захворіти – 12,2% респондентів бояться заразитися коронавірусом безпосередньо на робочому місці від колег чи клієнтів.

У наступному питанні ми просили докладніше описати зміст страху, що турбує наших респондентів, в такому формулюванні «Опишіть, будь ласка, більш детально Ваш страх/страхи стосовно Вашої професійної діяльності», і отримали результати, унаочнені на *рис. 5*. Отже, перше місце розділяють між собою страх браку грошей (21,1%) та страх втрати робочого місця (21,1%), що логічно впливає з отриманих відповідей на попереднє питання. Зазначимо, що для багатьох молодих людей втрата роботи автоматично означає втрату заробітку та неможливість самостійно жити далі, бо серйозних заощаджень вони не мають.

Другу сходинку рейтингу домінуючого страху молоді посідає страх невідомості – 14%, про причини виникнення та розвитку даного феномену ми вже писали вище. Додаємо, що страх невідомості породжує багато фантазій та думок щодо майбутнього, а оскільки ми спостерігаємо загальний рівень страху в сучасній молоді, то з упевненістю можемо стверджувати, що ці роздуми мають негативний характер, що вже зараз робить людину не продуктивною та малоефективною.

Замикає трійку домінуючих страхів страх невпевненості у своїх силах (10,5%). У цьому питанні є багато аспектів, які можна досліджувати в окремому науковому експерименті. Зазначимо лише, що невпевненість у собі на робочому місці була актуальною і до періоду карантину, а нині тільки загострилася. Перед молодим фахівцем безкінечна кількість питань – як від себе самого, так від керівництва, колег, відповіді на які породжують невпевненість у власних силах, особливо в кризові моменти. Наприклад, респонденти зазначають, що звільняти в першу чергу будуть молодих, адже, на думку керівництва, «у них все попереду», «в молодому віці звільнення не так сильно травмує», «яка їм різниця, де взагалі працювати», «досить терпіти помилки, немає ресурсу для їхнього навчання» тощо. До того ж, мало таких організацій, де переймаються психологічним благополуччям персоналу, забезпечуючи необхідні заходи для когнітивного, поведінкового та емоційного комфорту.



Рис. 4. Показники змісту страху молоді щодо власної професійної діяльності

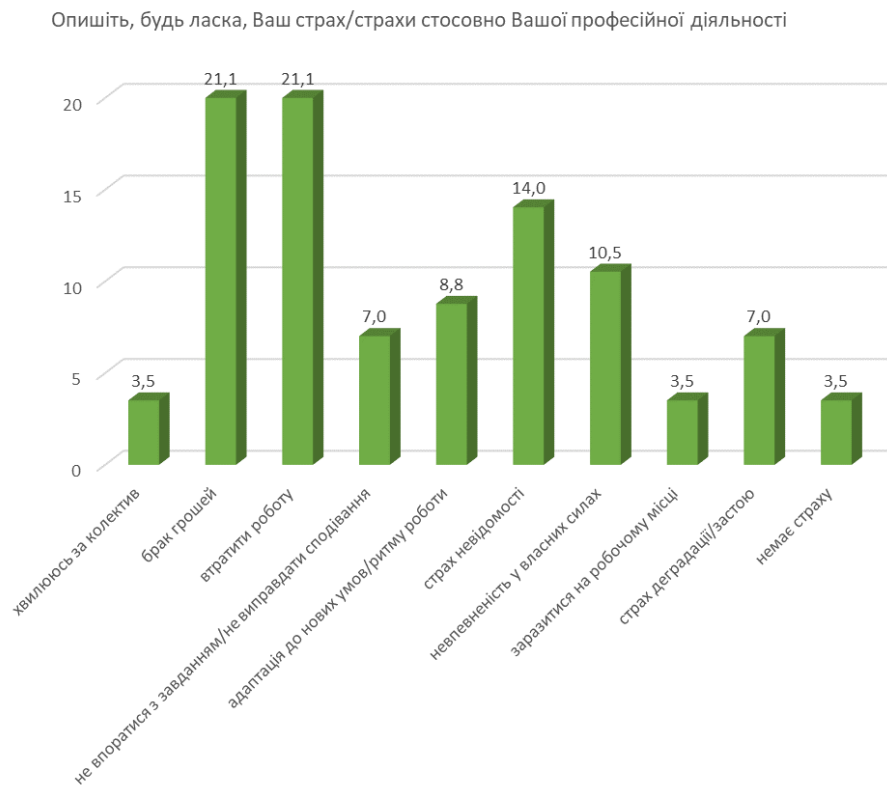


Рис. 5. Опис домінуючого страху молоді щодо власної професійної діяльності

Шосте питання виглядало наступним чином: «Що допомагає Вам справлятися зі своїми страхами?» і мало на меті розкрити резистентні сили респондентів (рис. 6).



Рис. 6. Показники, що допомагають подоланню чи зменшенню рівня страху молоді щодо власної професійної діяльності

Найвищі показники – 19,1% – мають два параметри: планивання й чітка самоорганізація та саморозвиток (навчання, вебінари, тренінги тощо). Почнемо з аналізу такого сприятливого фактора для 19,1% респондентів, як планивання й чітка самоорганізація. Опитувані вказували, щоб зменшити рівень страху, вони починають детально планувати свої подальші кроки, аналізувати варіанти розвитку подій у разі використання різних поведінкових стратегій тощо. Для використання обміркованого плану молоді люди покладаються на чітку самоорганізацію, що, на їхню думку, вбереже від помилок та подолає страх. Як бачимо, даний чинник базується на визначених та прийнятних для особи когнітивних схемах та поведінковій реалізації. Далі проаналізуємо 19,1% відповідей про саморозвиток як фактор подолання страху. До категорії «саморозвиток» потрапили розвивальні заходи, такі як вебінари, онлайн та офлайн тренінги, навчання на курсах, в університеті, на додаткових програмах підвищення власної ефективності та кваліфікації.

Так само, як і інший домінуючий чинник, саморозвиток ґрунтується на аналітичній та дієвій сферах.

Далі йде спілкування з родиною, близькими та значущими людьми, друзями (13,2%) як чинник подолання страху, пов'язаного з власною професійною діяльністю. Перемикаючи увагу та зміна оточення завжди були дієвими заходами для зменшення дії негативного фактора, яким у даному випадку виступає робота.

Третє місце також поділяють два параметри – хобі (11,8%) та позитивне мислення (11,8%). До категорії «хобі» 11,8% респондентів віднесли перегляд фільмів, серіалів, читання книжок, приготування та вживання улюбленої їжі, прослуховування музики, малювання тощо.

Звертаємо увагу, що в даній стратегії задіяно переважно поведінковий компонент в зменшенні рівня страху, а от в категорії «позитивне мислення», навпаки, когнітивний.

Цікаво, що молоді особи також зазначають «емоційне вимкнення або ступор» як дієвий компонент зменшення страху для 5,9% респондентів (вперше стратегія з відключенням емоційної сфери, хоч вона і є непродуктивною); «допомога психолога» для 5,9% опитаних; «медикаменти» – заспокійливі, антидепресанти, знеболюючі для 4,4%; «зв'язок з підлеглими та колегами», під яким мається на увазі спілкування, присвячене непрофесійним темам – 4,4%; «медитація» для 2,9%, і «усамітнення» для 1,5% осіб.

Останні два питання було присвячено пошуку ресурсу для респондентів в стані страху, одне з яких «Чи знайоме Вам відчуття, коли страх Вас мотивує в професійній діяльності? Напишіть, будь ласка, як саме» (рис. 7).



Рис. 7. Показники мотивації, які викликає страх у молоді щодо власної професійної діяльності

Цікава ситуація, адже 28,9% респондентів зазначили, що страх мотивує працювати ще більш наполегливо, а 26,7% вказали, що страх не може мотивувати в принципі. Це досить мала розбіжність у відповідях, але якщо взяти у сумі всіх відповідей, то виходить, що мотивуюча властивість страху все таки превалює у сучасних молодих людей. Серед мотивуючих показників зі значенням в 13,3%, респонденти описали, що страх мотивує їх до розвитку, а 11,1% мотивує на доказ собі, що в них все вийде, що вони зможуть.

І, нарешті, на питання «Чи бачите Ви нові можливості, які дає Вам страх? Які саме?» отримано відповіді, унаочнені на рис. 8.

У порівнянні з попереднім питанням, молоді люди у більшості своїй відмітили більше ресурсів саме в прояві можливостей, які відкриває перед ними стан страху. Отже, 33,3% опитаних вбачають можливість професійного та особистого розвитку як наслідок пережитого страху, 28,9% – ще наполегливіше працювати з метою робити більше, а 26,7% респондентів ніяких нових можливостей не бачать у відчутті страху щодо власної професійної діяльності. Інші використовують страх як можливість пришвидшитися, мобілізувати сили та енергію на виконання важливих професійних завдань (6,7%), можливість ризикувати (4,4%) у професійній сфері.



Рис. 8. Показники можливостей, які зазначає молодь щодо страху власної професійної діяльності

Проаналізувавши відповіді респондентів на питання авторського опитувальника «Актуальні страхи, пов'язані з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19», відмітимо, що, розглядаючи феномен страху, його аспекти, причини виникнення, форми та методи дослідження, варто звернути увагу на його конструктивний аспект. Так, на перший погляд, страх мало приємний для людини – він приносить неприємні відчуття, позбавляє радості, не дає робити багато приємних речей і може призводити до психосоматичних захворювань тощо. Але страх, як бачимо, може бути і корисним. Страх оберігає людину від шкідливого впливу ззовні, від ризикованих необміркованих вчинків і небезпеки, тим самим допомагаючи зберегти здоров'я і добробут.

Висновки. Метою нашого дослідження було продіагностувати та проаналізувати актуальні страхи молоді, пов'язані з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19, що ми й здійснили, описавши та наочно продемонструвавши результати. Відповідно до завдань дослідження, нами визначено поняття страху відповідно до основних психологічних наукових парадигм. На основі результатів діагностики за авторським опитувальником «Актуальні страхи, пов'язані з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19» здійснено аналіз актуальних страхів молоді, пов'язаних з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19.

Зазначимо, що на сьогодні більшість українців у віці від 25 до 44 років відчувають підвищений рівень страху, що в цілому свідчить про загальний невротичний стан нашого суспільства. Молодь переживає страх повної втрати доходу, страх нездатності покривати поточні витрати (від оренди приміщення до купівлі продуктів харчування), страх втратити власні заощадження та загалом втратити матеріальну стабільність. Страх невизначеності приводить людей в стан повної розгубленості. Спостерігається значний рівень страху захворіти коронавірусом безпосередньо на робочому місці від колег чи клієнтів. Але, до всього цього, молодь України все ще має в арсеналі дієві шляхи подолання страху. Це і планування своїх подальших кроків, аналіз варіантів розвитку подій, чітка самоорганізація, саморозвиток – професійний та особистісний, спілкування з близькими, хобі, позитивне мислення, допомога психолога, медитативні практики та багато іншого. Все це вказує на резистентність молодих

людей та вміння бачити ресурс, мотивацію, нові можливості навіть у психоемоційному стані страху.

Перспективи подальших досліджень. Результати дослідження можна використовувати для подальшого вивчення даної проблематики, поглиблювати дослідження в якості методології, діагностики та створення відповідних тренінгових, розвивальних, психокорекційних програм.

Література

1. Барінов, Д. Н. Страх как социальный феномен. *Гуманитарный научный вестник*, 2019, 2, 39–48. <http://naukavestnik.ru/doc/gv1902Barinov.pdf>
2. Державна служба України з надзвичайних ситуацій (2020). Оперативна інформація щодо виникнення надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру та резонансних подій, що виникли за межами України. <https://www.dsns.gov.ua/ua/Nadzvichayni-situaciyi-za-kordonom/103078.html>
3. Державна служба України з надзвичайних ситуацій (2020). Оперативна інформація щодо ліквідації лісових пожеж на території Зони відчуження безумовного (обов'язкового) відселення. <https://www.dsns.gov.ua/ua/Nadzvichayni-podiyi/106889.html>
4. Кабінет Міністрів України (2020). Постанова від 11 березня 2020 р. № 211: Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Київ: КМУ.
5. Лейбін, В. М. (2009). *Постклассический психоанализ: энциклопедия*. Москва: АСТ.
6. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (2020). Роз'яснення Мінекономіки щодо Консенсус-прогнозу. <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=7f149512-6946-4e66-b2c2-71b39112a003&title=RoziasnenniaMinekonomikiSchodoKonsensusprognozu>
7. Роджерс, К. (2004). *Взгляд на психотерапию. Становление человека*. Киев: PSYLIB.
8. УНІАН (2020). Австралію охопили масштабні пожежі: величезні площі вигорілих лісів і півмільярда загинлих тварин. <https://www.unian.ua/world/10819931-avstraliyu-ohopili-masshtabni-pozhezhi-velichezni-ploshchi-vigorilih-lisiv-i-pivmilyarda-zagiblih-tvarin-foto-video.html>
9. Kashdan, T. B., Roberts, J. E. (2004). Social Anxiety's Impact on Affect, Curiosity, and Social Self-Efficacy During a High Self-Focus Social Threat Situation. *Cognitive Therapy and Research*, 28, 119–141. <https://doi.org/10.1023/B:COTR.0000016934.20981.68>
10. Lang, P. J., Levin, D. N., Miller, G. A., & Kozak, M. J. (1983). Fear behavior, fear imagery, and the psychophysiology of emotion: The problem of affective response integration. *Journal of Abnormal Psychology*, 92(3), 276–306. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.92.3.276>
11. Łomanowski, A. (2020, June 5). Katastrofa w Norylsku. Arktyczny Czarnobyl. Rzeczpospolitej, Retrieved from <https://www.rp.pl/Rosja/200609615-Katastrofa-w-Norylsku-Arktyczny-Czarnobyl.html>
12. Wells, A., & Papageorgiou, C. (1998). Social phobia: Effects of external attention on anxiety, negative beliefs, and perspective taking. *Behavior Therapy*, 29(3), 357–370. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(98\)80037-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(98)80037-3)

References

1. Barinov, D. N. Strah kak socialnyj fenomen [Fear as a Social Phenomenon]. *Gumanitarnyj nauchnyj vestnik*, 2019, 2, 39–48. <http://naukavestnik.ru/doc/gv1902Barinov.pdf> [in Russian].
2. Derzhavna sluzhba Ukrainy z nadzvychaynykh sytuatsii (2020). Operatyvna informatsiia shchodo vynyknennia nadzvychaynykh sytuatsii tekhnohennoho i pryrodnoho kharakteru ta rezonansnykh podii, shcho vynykly za mezhamy Ukrainy [State Emergency Control Service of Ukraine (2020). Operational Information on Man-Caused and Natural Emergencies and Resonant Events Outside Ukraine]. <https://www.dsns.gov.ua/ua/Nadzvichayni-situaciyi-za-kordonom/103078.html> [in Ukrainian].
3. Derzhavna sluzhba Ukrainy z nadzvychaynykh sytuatsii (2020). Operatyvna informatsiia shchodo likvidatsii lisovykh pozhezih na terytorii Zony vidchuzhennia bezumovnoho (oboviazkovoho) vidselennia [State Emergency Control Service of Ukraine (2020). Operational Information on the Elimination of Forest Fires in the Exclusion Zone of Unconditional (Compulsory) Resettlement]. <https://www.dsns.gov.ua/ua/Nadzvichayni-podiyi/106889.html> [in Ukrainian].
4. Kabinet Ministriv Ukrainy (2020). Postanova vid 11 bereznia 2020 r. № 211: Pro zapobihannia poshyrenniu na terytorii Ukrainy hostroi respiratornoi khvoroby COVID-19, sprychynenoї koronavirusom SARS-CoV-2 [Cabinet of Ministers of Ukraine (2020). Resolution of March 11, 2020 № 211: On Prevention of the Spread of Acute Respiratory Disease COVID-19 Caused by Coronavirus SARS-CoV-2 on the Territory of Ukraine]. Kyiv: KМУ [in Ukrainian].
5. Lejbin, V. M. (2009). *Postklassicheskij psihoanaliz: enciklopedija* [Post-Classical Psychoanalysis: Encyclopedia]. Moskva: AST [in Russian].
6. Ministerstvo rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy (2020). Roziasnennia Minekonomiky shchodo Konsensus-prohnozu [Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine (2020). Clarification of the Ministry of Economy on the Consensus Forecast]. <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=7f149512-6946-4e66-b2c2-71b39112a003&title=RoziasnenniaMinekonomikiSchodoKonsensusprognozu> [in Ukrainian].

7. Rodzhers, K. (2004). *Vzgljad na psihoterapiju. Stanovlenie cheloveka [On Becoming a Person. A Therapist's View of Psychotherapy]*. Kiev: PSYLIB [in Russian].
8. UNIAN (2020). Avstraliu okhopyly masshtabni pozhezhi: velychezni ploshchi vyhorilykh lisiv i pivmiliarda zahyblykh tvaryn [Australia Engulfed in Large-Scale Fires: Huge Areas of Burned Forests and Half a Billion Dead Animals]. <https://www.unian.ua/world/10819931-avstraliyu-ohopili-masshtabni-pozhezhi-velichezni-ploshchi-vigorilykh-lisiv-i-pivmilyarda-zagiblykh-tvarin-foto-video.html> [in Ukrainian].
9. Kashdan, T. B., Roberts, J. E. (2004). Social Anxiety's Impact on Affect, Curiosity, and Social Self-Efficacy During a High Self-Focus Social Threat Situation. *Cognitive Therapy and Research*, 28, 119–141 <https://doi.org/10.1023/B:COTR.0000016934.20981.68>
10. Lang, P. J., Levin, D. N., Miller, G. A., & Kozak, M. J. (1983). Fear behavior, fear imagery, and the psychophysiology of emotion: The problem of affective response integration. *Journal of Abnormal Psychology*, 92(3), 276–306. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.92.3.276>
11. Łomanowski, A. (2020, June 5). Katastrofa w Norylsku. Arktyczny Czarnobyl. Rzeczpospolitej, Retrieved from <https://www.rp.pl/Rosja/200609615-Katastrofa-w-Norylsku-Arktyczny-Czarnobyl.html>
12. Wells, A., & Papageorgiou, C. (1998). Social phobia: Effects of external attention on anxiety, negative beliefs, and perspective taking. *Behavior Therapy*, 29(3), 357–370. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(98\)80037-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(98)80037-3)

Ishchuk, Olga. Young people's job-related fears in the context of the COVID-19 pandemic: a psychological analysis

Introduction. The COVID-19 pandemic calls for studying the psychological characteristics of the activities and behaviors of various population categories, including young people, in order to optimize their lives in the difficult conditions and provide psychological support.

The **aim** of the research was to assess and analyze young people's fears related to professional activities in the context of the SARS-CoV-2 pandemic.

The **methods** used included analysis, generalization and systematization of the theoretical approaches to the phenomenon of fear, the authors' questionnaire "Job-related Fears during the COVID-19 Pandemic", content analysis, as well as statistical data processing.

Results. It was found that the majority of Ukrainians aged 25 through 44 experienced high levels of fear, which in general indicated a general neurotic condition of the society. Young people were afraid of financial stability, uncertainty, being infected with the coronavirus directly from colleagues or customers, which developed the state of complete confusion. However, Ukrainians demonstrated resistance and positive motivation as well as the ability to see the resource and new opportunities, even being in a psycho-emotional state of fear.

Conclusions: The obtained data may be useful in providing psychological assistance to young people in the context of the COVID-19 pandemic.

Key words: fear, young people, professional activity, pandemic, coronavirus.

Відомості про автора

Ішук Ольга Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Ishchuk, Olga Viktorivna, PhD, Associate Professor, Department of Psychology, Zaporizhia National University, Zaporizhia, Ukraine.

E-mail: olga.ischuk@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2487-2180>

Отримано 17 серпня 2020 р.
Рецензовано 31 серпня 2020 р.
Прийнято 7 вересня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>

УДК 159.9

Карамушка Людмила

Креденцер Оксана

Терещенко Кіра

ФІЗИЧНЕ ТА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19

Карамушка Людмила, Креденцер Оксана, Терещенко Кіра. Фізичне та психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID-19.

Вступ. У сучасних умовах діяльності освітніх організацій актуальною та недостатньо розробленою постає проблема аналізу особистісних та організаційних чинників, що впливають на здоров'я персоналу освітніх організацій.

Мета дослідження: емпірично дослідити рівень здоров'я персоналу освітніх організацій та чинники, що впливають на нього.

Методи дослідження. Опитувальник «Оцінка способу життя та рівня здоров'я» Р. Страуба (в адаптації Г. Залевського), анкета-паспортичка.

Результати дослідження. Показано, що в цілому працівники освітніх організацій мають невисокий рівень фізичного та психологічного здоров'я. Особливо «критичним» є показник, що визначає рухливість життя. Разом із тим, рівень психологічного здоров'я вищий, ніж фізичного здоров'я. Доведено, що у працівників освітніх організацій більш старшого віку, з більшим стажем роботи та вищими кваліфікаційними показниками рівень фізичного та психологічного здоров'я значно нижчий, ніж у молодших працівників.

Висновки. Результати дослідження свідчать про те, що проблема здоров'я персоналу освітніх організацій є достатньо значущою проблемою, яка особливо загострюється в період пандемії COVID-19, та показують необхідність розробки відповідних психологічних програм щодо забезпечення здоров'я персоналу освітніх організацій як на організаційному, так і на індивідуальному рівнях.

Ключові слова: здоров'я, фізичне здоров'я, психологічне здоров'я, психологічне здоров'я персоналу організацій, чинники психологічного здоров'я персоналу організацій, освітні організації.

Карамушка Людмила, Креденцер Оксана, Терещенко Кіра. Физическое и психологическое здоровье персонала образовательных организаций: эмпирическое исследование проблемы в период пандемии COVID-19.

Введение. В современных условиях деятельности образовательных организаций актуальной и недостаточно разработанной является проблема анализа личностных и организационных факторов, влияющих на здоровье персонала образовательных организаций.

Цель исследования: эмпирически исследовать уровень здоровья персонала образовательных организаций и факторов, влияющих на него.

Методы исследования. Опросник «Оценка образа жизни и уровня здоровья» Р. Страуб (в адаптации и модификации В. Залевского), анкета-паспортичка.

Результаты исследования. Показано, что в целом работники образовательных организаций имеют невысокий уровень физического и психологического здоровья. Особенно «критическим» является показатель, определяющий подвижность жизни. Вместе с тем, уровень психологического здоровья выше, чем физического здоровья. Доказано, что у работников образовательных организаций старшего возраста, с большим стажем работы и более высокими карьерными показателями, уровень физического и психологического здоровья значительно ниже, чем у младших работников.

Выводы. Результаты исследования свидетельствуют о том, что проблема здоровья персонала образовательных организаций является достаточно значимой проблемой, которая особенно обостряется в период пандемии COVID-19, и показывают необходимость разработки соответствующих психологических программ по обеспечению здоровья персонала образовательных организаций как на организационном, так и на индивидуальном уровнях.

Ключевые слова: здоровье, физическое здоровье, психологическое здоровье, психологическое здоровье персонала организаций, факторы психологического здоровья персонала организаций, образовательные организации.

Вступ. Ситуація пандемії COVID-19, яка виникла в 2020 році в усьому світі, внесла багато суттєвих змін у діяльність вітчизняних освітніх організацій. Це потребує осмислення низки проблем, які стосуються психології здоров'я персоналу освітніх організацій як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях. У зв'язку з цим постає проблема аналізу особистісних та організаційних чинників, що впливають на здоров'я персоналу освітніх організацій.

Аналіз літератури показує, що в психології проблема здоров'я розкрита достатньо широко (Васильєва, & Филатов, 2001; Карамушка, & Дзюба, 2019; Коцан, Ложкін, & Мушкевич, 2011; Никифоров, 2006; Царенко, 2018 та ін.).

Проблема психологічного здоров'я персоналу організацій та професійного здоров'я фахівців різних соціально-економічних сфер також представлена в роботах зарубіжних та вітчизняних науковців (Arnold та ін., 2007; Березовская, 2016; Карамушка, & Дзюба, 2019; Смирнова, & Кас'янова, 2019; Rivkin, Diestel, Schmidt, 2014; Sidney, Dekker & Schaufeli, 1995 та ін.).

Що стосується аналізу проблеми фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій, то тут аналіз літератури показав недостатню розробку зазначеного питання (Дзюба, 2016; Дудченко, 2003; Москвина, 2013; Карамушка & Шевченко, 2019; Хусаїнова, 2006 та ін.).

Так, Т. Дзюба (2016) зазначає, що визначена проблема набуває актуальності в практичному вимірі професійної діяльності педагога, оскільки наслідками надмірного і тривалого негативного впливу ризиків (перевтома, емоційне спустошення, постійно зростаючий потік інформації, інтенсифікація міжособистісних комунікацій тощо) можуть стати ознаки різноманітних порушень професійного здоров'я і, головне, руйнація індивідуальних сенсів професійного буття вчителя (Дзюба, 2016).

На думку М. Москвіної (2013), провідна роль у педагогічному процесі належить педагогу, а вплив педагога на своїх вихованців реалізується в процесі педагогічного спілкування і діяльності. Характер цього впливу багато в чому залежить від властивостей і якостей особистості педагога, його професійної компетентності, психологічного здоров'я, рівня любові і авторитету (Москвина, 2013).

Отже, враховуючи актуальність проблеми та недостатню її розробленість, нами була визначена **мета дослідження:** емпірично дослідити рівень здоров'я персоналу освітніх організацій та чинники, що впливають на нього.

Завдання дослідження:

1. Дослідити рівень фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.
2. Проаналізувати зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми соціально-демографічними характеристиками.
3. Проаналізувати зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми організаційно-професійними характеристиками.

Методи та організація дослідження. Для дослідження рівня здоров'я персоналу організацій використовувався *опитувальник «Оцінка способу життя та рівня здоров'я»* Р. Страуба (в адаптації та модифікації Г. Залевського) (Залевский, & Кузьмина, 2013). Опитувальник включає 80 питань (об'єднаних у 10 блоків) і виявляє показники, які стосуються рівня фізичного здоров'я та умов його забезпечення (заняття зарядкою та фітнесом; підходи до харчування і контроль ваги та ін.). Окрім того, аналізується ступінь використання персоналом превентивної практики забезпечення здоров'я (регулярне відвідування лікарів, вимірювання тиску та ін.) та застосування додаткових превентивних заходів (використання ременів безпеки, дотримання правил дорожнього руху та ін.).

У нашому дослідженні для аналізу фізичного та психологічного здоров'я ми використовували три шкали із зазначеної методики («фізичне здоров'я», «зарядка та фізичний фітнес» та «психологічне здоров'я»), кожна із яких включала 8 питань.

Шкала «зарядка та фізичний фітнес» включала наступні показники, які стосувалися таких виявів активності: частота занять фізичними вправами, ведення активного способу життя, відчуття гарної фізичної форми.

За допомогою шкали «фізичне здоров'я» досліджувались показники, які стосувалися таких аспектів здоров'я: наявність соматичних проблем, турбота про здоров'я, наявність хорошого самопочуття, інтерес до здоров'я інших людей, втрата робочого часу через хворобу.

До шкали «психологічне здоров'я» належали такі показники: наявність у житті людини чітких цілей; наявність повноти планів та надій стосовного майбутнього; позитивне ставлення до себе; здатність концентруватися на виконанні завдань на роботі або під час навчання; отримання задоволення від подолання перешкод; здатність знімати м'язове та емоційне напруження; здатність справлятися з стресами; здатність висловлювати свої почуття.

Відповіді респондентів на зазначені питання дають можливість визначити такі узагальнені показники, як «індекс фізичного здоров'я», «індекс зарядки і фізичного фітнесу» та «індекс психологічного здоров'я», які можуть досягати таких рівнів, як «високий», «середній», «низький», «критично низький».

Аналіз соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик здійснювався за допомогою спеціально розробленої анкети-паспортички.

Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (описові статистики, кореляційний аналіз, дисперсійний аналіз (ANOVA)) за допомогою програми SPSS (22 версія).

Дослідження проводилось в березні-червні 2020 року під час першої хвилі пандемії COVID-19.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» (2019–2021 рр.), науковий керівник – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. Карамушка.

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 473 працівники закладів середньої освіти з різних регіонів України. Із них 12% чоловіки, 88% жінки; 76% – одружених, 24% – не одружених. За віком опитані розподілились наступним чином: 11,4% – до 30 років, 27,7% – від 31 до 40 років, 34,3% – від 41 до 50 років, і 26,6% – понад 50 років.

За посадовим складом вибірка мала такий розподіл: 20,8% – педагогічні працівники початкової школи; 29,6% – педагогічні працівники середньої школи; 24,5% – педагогічні працівники старшої школи; 10,2% – соціальні педагоги, 15% – керівники.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Рівень фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Відповідно до першого завдання дослідження, розглянемо, насамперед, рівень фізичного та психологічного здоров'я, які визначались згідно з методикою «Оцінка способу життя та рівня здоров'я» Р. Страуба (в адаптації та модифікації Г. Залевського) (Залевський, & Кузьміна, 2013) за допомогою таких показників, як «індекс фізичного здоров'я», «індекс зарядки і фізичного фітнесу» та «індекс психологічного здоров'я» (табл. 1).

Таблиця 1

Рівень індексів фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій

	Min	Max	M	SD
Індекс фізичного здоров'я	11	32	18,34	3,224
Індекс зарядки і фізичного фітнесу	9	32	18,37	5,254
Індекс психологічного здоров'я	12	32	25,05	3,773

Аналіз результатів дослідження показав, що найменший рівень спостерігається за «індексом фізичного здоров'я», а найбільший – за «індексом психологічного здоров'я». Зокрема визначено, що «індекс фізичного здоров'я» ($M=18,34$; $SD=3,22$), «індекс зарядки і фізичного фітнесу» ($M=18,37$; $SD=5,25$) відповідають середньому рівню, а «індекс психологічного здоров'я» ($M=25,05$; $SD=3,77$) перебуває на рівні вище за середній.

Далі нами було визначено кількість респондентів, що мають високий, середній, низький та критично низький рівні досліджуваних показників (рис. 1).

Аналіз отриманих даних показав, що високий рівень «індексу фізичного здоров'я» становить 2,2%, середній – 19,2%, низький – 72,6%, а критично низький – 6,0%. Рівень «індексу зарядки та фітнесу» становить: високий – 9,0%, середній – 22,1%, низький – 50,3%, критично низький – 18,6%. Разом із тим, у 37,3% опитаних освітян спостерігається високий рівень «індексу психологічного здоров'я», у 50,3% – середній, а у лише 12,1% та 0,2% – низький та критично низький рівень.

Порівнюючи отримані дані з дослідженням О. Смирної та С. Кас'янової (2019), бачимо, що наприклад, серед безробітних, що проходять професійне навчання, переважна більшість респондентів мають критично низькі або низькі результати за показником «індекс зарядки і фізичного фітнесу».

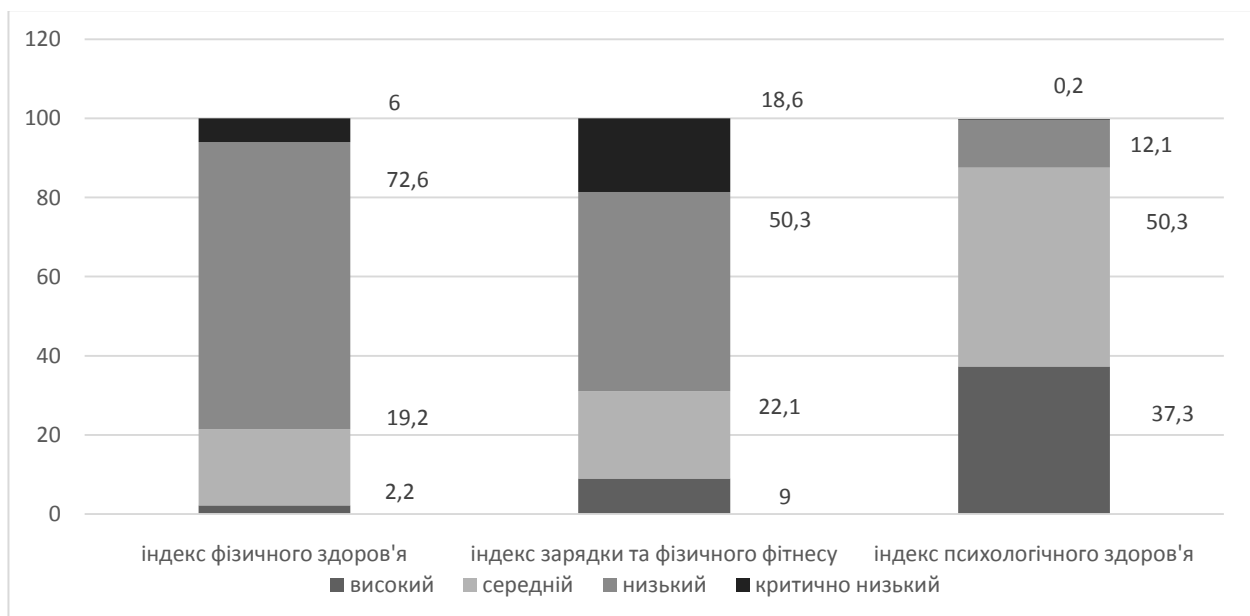


Рис. 1. Рівні фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Здійснюючи дослідження за цією ж методикою, Г. Залевський також встановив, що студенти мають середній рівень фізичного та психологічного здоров'я, при цьому рівень фізичного здоров'я помітно нижчий, ніж психологічного (Залевський, & Кузьміна, 2013). Разом із тим, якщо порівнювати абсолютні величини, то спостерігаємо, що рівень здоров'я студентів в цілому вищий, ніж у працівників освітніх організацій.

Отже, можна зробити висновок про те, що в цілому працівники освітніх організацій мають невисокий рівень фізичного та психологічного здоров'я. Особливо «проблемним» є «індекс зарядки та фітнесу». Майже 70,0% освітян взагалі не займаються спортом, ведуть малорухливий спосіб життя, що, звичайно негативно позначається на їхньому здоров'ї. Скоріше за все, це можна пояснити тим, що специфіка педагогічної діяльності обумовлює досить малорухливий спосіб життя, оскільки освітній персонал проводить багато часу за читанням літератури, підготовкою навчальних текстів за комп'ютером, перевіркою виконаних учнями контрольних та самостійних завдань тощо. А в умовах пандемії COVID-19, коли був здійснений вимушений перехід виключно до дистанційної форми навчання, така «малорухливість», припускаємо, значно могла збільшитися.

При цьому суттєвим є те, що рівень психологічного здоров'я є вищим, ніж фізичного здоров'я, що можна оцінити, як позитивний факт. Можна припустити, що інтелектуальна праця, робота з людьми, психологічна обізнаність, відповідальність за результати своєї діяльності, яка стала особливо «гострою» в період пандемії COVID-19, сприяють тому, що на фоні незадовільного фізичного здоров'я українські освітяни намагаються «тримати» своє психологічне здоров'я.

Наголосимо, що у процесі аналізу рівня фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій слід враховувати те, що фізичне та психологічне здоров'я тісно пов'язані між собою. Це може проявлятися, зокрема, в тому, що, з одного боку, погіршення фізичного здоров'я може позначатися на загальному психологічному стані освітян, їх суб'єктивному благополуччі, а, з іншого боку, погіршення психологічного здоров'я може, в свою чергу, викликати психосоматичні порушення.

Тому підтримка освітнім персоналом на достатньому рівні обох видів здоров'я є дуже значущою, особливо, якщо враховувати, що хвилі пандемії COVID-19 можуть повторюватися, як це спостерігається у даний період, і передбачає як підвищення рівня фізичного здоров'я, зокрема, забезпечення фізичної активності (на фоні значного збільшення обсягу «дистанційних» навчальних годин), так і підвищення рівня психологічного здоров'я (посилення стресостійкості освітнього персоналу, його забезпечення цілеспрямованості, оптимізму тощо).

2. Зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми соціально-демографічними характеристиками.

Відповідно до *другого завдання* нашого дослідження, нами було проаналізовано зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми соціально-демографічними характеристиками (табл. 2).

Так, аналіз отриманих даних показав, що існує зворотний статистично значущий кореляційний зв'язок між *віком* опитаних та всіма показниками їх здоров'я («індекс фізичного здоров'я» ($r=-0,189$; $p<0,001$), «індекс зарядки і фізичного фітнесу» ($r=-0,107$; $p<0,05$) та «індекс психологічного здоров'я» ($r=-0,096$; $p<0,05$).

Таблиця 2

Зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми соціально-демографічними характеристиками, (r)

Індекси здоров'я	Соціально-демографічні характеристики		
	вік	стать	сімейний стан
Індекс фізичного здоров'я	-0,189***	0,040	0,028
Індекс зарядки і фізичного фітнесу	-0,107*	-0,028	-0,019
Індекс психологічного здоров'я	-0,096*	-0,018	-0,079

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

Таким чином, ми можемо говорити про те, що з віком погіршується фізичне та психологічне здоров'я, значно зменшується рухливий спосіб життя у працівників освітніх організацій.

Отримані дані дещо різняться з даними Л. Карамушки та А. Шевченко (2019). Дослідниці не встановили зв'язку між ставленням до здоров'я та віком персоналу освітніх організацій. На наш погляд, ми можемо говорити про те, що ставлення до здоров'я може не змінюватись з віком, адже це є досить сталою цінністю для людини, а реальний рівень здоров'я, водночас, суттєво змінюється (Карамушка & Шевченко, 2019).

Разом із тим, результати дослідження не показали наявності статистично значущого зв'язку між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їх *статтю та сімейним*

станом. Це вказує на те, що ні стать, ні сімейний стан суттєво не впливають на рівень фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Отже, можна зробити висновок, що особливої уваги з боку керівництва освітніх організацій потребують педагогічні працівники старшого віку, тим більше, як свідчать дані, саме люди старшого віку більш вразливі до негативних наслідків пандемії COVID-19. Але відповідальність за своє фізичне та психологічне здоров'я мають усвідомлювати і самі педагогічні працівники старшого віку, дотримуючись певного режиму фізичної та психічної активності.

3. Зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми організаційно-професійними характеристиками.

Відповідно до *третього завдання* дослідження, нами визначено зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми організаційно-професійними характеристиками (табл. 3).

Розглянемо спочатку зв'язок з *освітньо-стажевими характеристиками* (рівень та тип освіти, загальний стаж трудової діяльності та стаж на посаді). Як бачимо, дані табл. 3 показують, що існує зворотний статистично значущий кореляційний зв'язок між *стажем трудової діяльності* працівників освітніх організацій та всіма показниками їхнього здоров'я («індекс фізичного здоров'я» ($r=-0,156$; $p<0,01$), «індекс зарядки і фізичного фітнесу» ($r=-0,111$; $p<0,05$) та «індекс психологічного здоров'я» ($r=-0,140$; $p<0,01$)).

Таблиця 3

Зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми освітньо-стажевими характеристиками, (r)

Індекси здоров'я	Освітньо-стажєві характеристики			
	освіта	тип освіти	стаж трудової діяльності	стаж на посаді
Індекс фізичного здоров'я	-0,036	0,001	-0,156**	-0,108*
Індекс зарядки і фізичного фітнесу	-0,044	-0,086	-0,111*	0,022
Індекс психологічного здоров'я	-0,018	-0,038	-0,140**	-0,144**

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

Окрім того, встановлено зворотний статистично значущий кореляційний зв'язок між *стажем на посаді* працівників освітніх організацій та «індексом фізичного здоров'я» ($r=-0,108$; $p<0,05$) й «індексом психологічного здоров'я» ($r=-0,144$; $p<0,01$).

Отримані дані говорять про те, що, подібно до віку, в міру того як збільшується стаж роботи, погіршується фізичне та психологічне здоров'я освітян.

Отримані дані дещо підтверджують дані Р. Хусаїнової (2006). Дослідниця встановила, що ставлення до здоров'я адекватно проявляється у вчителів зі стажем від 8 до 15 років, частково у вчителів зі стажем до 7 років і більше 25 років, недостатньо – у вчителів зі стажем від 16 до 24 років. Суб'єктивні уявлення вчителів щодо критеріїв здоров'я і їх пріоритетів, за даними Р. Хусаїнової (2006), також змінюються з віком і стажем. Критерії психологічного здоров'я виявляються на першому місці у вчителів зі стажем роботи до 7 років (середній вік 28 років) і зі стажем від 16 до 24 років (середній вік 42 роки). Критерії фізичного здоров'я пріоритетним виявилися у вчителів зі стажем роботи від 8 до 15 (середній вік 35 років) і більше 25 років (середній вік 52 роки). На підставі отриманих даних авторка робить висновок про те, що вік і стаж є значущими чинниками, що впливають на психологічний, соціальний і фізичний рівні здоров'я, в основному, на початку педагогічної діяльності. З початком роботи в школі починає падати професійна самооцінка,

зростає рівень тривожності, посилюються значення «серйозності» і «практичності». Надалі зростає рівень нейротизму, безпринципності, напруженості, підвищується значущість фізичного самопочуття. Дослідниця в своїй роботі обґрунтовує необхідність психологічного супроводу вчителів зі стажем роботи до 7 років і від 16 до 24 років, як найбільш «уразливих» з точки зору зберігання і відновлення їх психологічного здоров'я (Хусаїнова, 2006).

Що стосується зв'язку між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їх освітою (рівнем та типом), то тут результати кореляційного аналізу не встановили наявності статистично значущого зв'язку.

Далі проаналізуємо зв'язок з посадово-кваліфікаційними характеристиками (посада, кваліфікаційна категорія, педагогічне звання) (табл. 4).

Результати дослідження показали наявність зворотного статистично значущого зв'язку між посадою та «індексом зарядки і фізичного фітнесу» ($r = -0,111$; $p < 0,05$).

Таблиця 4

Зв'язок між рівнем здоров'я персоналу освітніх організацій та їхніми посадово-кваліфікаційними характеристиками, (r)

Індекси здоров'я	Посадово-кваліфікаційні характеристики		
	посада	кваліфікаційна категорія	педагогічне звання
Індекс фізичного здоров'я	-0,067	-0,157**	0,099
Індекс зарядки і фізичного фітнесу	-0,111*	-0,011	0,131*
Індекс психологічного здоров'я	-0,047	-0,213***	0,064

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

Результати дисперсійного аналізу (ANOVA) показали ($p < 0,05$), що найбільший рівень за цим показником мають педагогічні працівники початкової школи, а найменший – соціальні педагоги (психологи) та керівники (рис. 2).

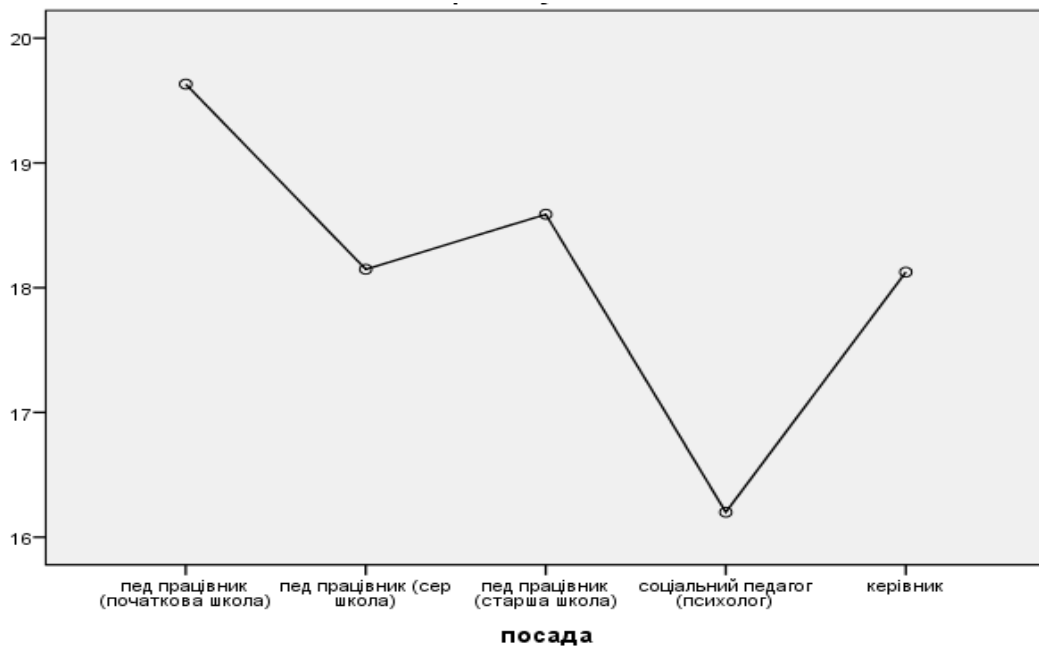


Рис. 2. Зв'язок між педагогічним званням освітян та «індексом зарядки і фізичного фітнесу»

Окрім того, дослідження встановило наявність зворотного статистично значущого зв'язку між *кваліфікаційною категорією* працівників освітніх організацій та «індексом фізичного здоров'я» ($r=-0,157$; $p<0,01$) й «індексом психологічного здоров'я» ($r=-0,233$; $p<0,001$). Тобто з підвищенням кваліфікаційної категорії персоналу освітніх організацій зменшується рівень їхнього фізичного та психологічного здоров'я.

Результати дисперсійного аналізу (ANOVA) також показали, що найбільший рівень фізичного та психологічного здоров'я мають спеціалісти ($p<0,05$), а найменший – спеціалісти вищої категорії (рис. 3).

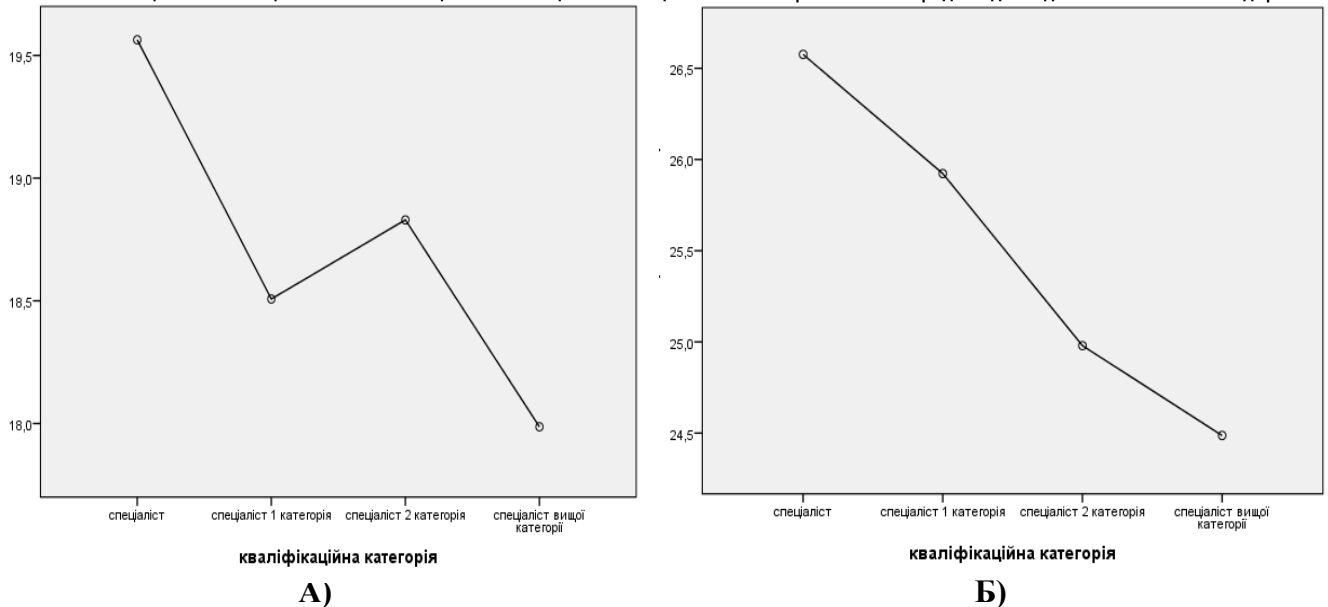


Рис. 3. Зв'язок між кваліфікаційною категорією працівників освітніх організацій та «індексом фізичного здоров'я» (А) й «індексом психологічного здоров'я» (Б)

Зазначимо, що Л. Карамушка та А. Шевченко (2019), досліджуючи зв'язок між когнітивним компонентом ставлення до здоров'я та таким чинником, як «*кваліфікаційна категорія*» менеджерів освіти, встановили, що в міру підвищення кваліфікаційної категорії менеджерів освіти рівень розвитку когнітивного компонента підвищується. Тобто підвищення професійної кваліфікації менеджерів освіти, зазначають дослідниці, сприяє підвищенню значущості для менеджерів знання про своє здоров'я, розуміння ролі здоров'я в життєдіяльності, знання основних факторів, що здійснюють негативний чи позитивний вплив на здоров'я людини. Щодо інших показників ставлення до здоров'я менеджерів освіти, то впливу кваліфікаційної категорії не виявлено. Також *не виявлено впливу такого чинника, як «посада»* менеджерів освіти, на всі показники їхнього ставлення до здоров'я (Карамушка, & Шевченко, 2019).

Отже, на наш погляд, можна припустити, що знання про здоров'я можуть впливати на ставлення до нього, а саме підвищувати його, але на сам рівень здоров'я не впливають.

Також встановлено прямий статистично значущий зв'язок між *педагогічним званням освітян* та «індексом зарядки і фізичного фітнесу» ($r=0,131$; $p<0,05$). Так, у вчителів-методистів, викладачів-методистів та вихователів-методистів «індекс психологічного здоров'я» вищий, ніж у старших вчителів та старших викладачів.

Дисперсійний аналіз (ANOVA) також доводить ($p<0,05$), що «індекс психологічного здоров'я» відрізняється у освітян з різним педагогічним званням (рис. 4).

Так, Р. Хусаїнова (2006) у зв'язку з цим вказує на протиріччя, яке полягає в тому, що, з одного боку, більшість вчителів вважають здоров'я основою свого благополуччя і в ієрархії

цінностей ставлять його на перші місця, а з іншого, рідко хто замислюється над залежністю здоров'я від свого способу життя, думок і поведінки.

Отже, можна зробити висновок про те, що педагогічні працівники з більшим педагогічним стажем, вищою посадою та кваліфікаційною категорією потребують особливої уваги щодо забезпечення їхнього фізичного та здоров'я, що, скоріше за все, обумовлено тим, що у таких категорій освітнього персоналу зростає професійне та психологічне навантаження, але до певної міри зменшуються фізичні та психологічні ресурси, що й створює певне напруження в їхній життєдіяльності. Така напруженість зростає в умовах пандемії COVID-19, оскільки це обумовлює підвищену відповідальність людей більшого високого статусу та професійної кваліфікації за ефективність діяльності освітніх організацій (навчання, виховання розвиток учнів, створення сприятливої, підтримуючої психологічної атмосфери в освітніх закладах в нинішній кризовій ситуації тощо).

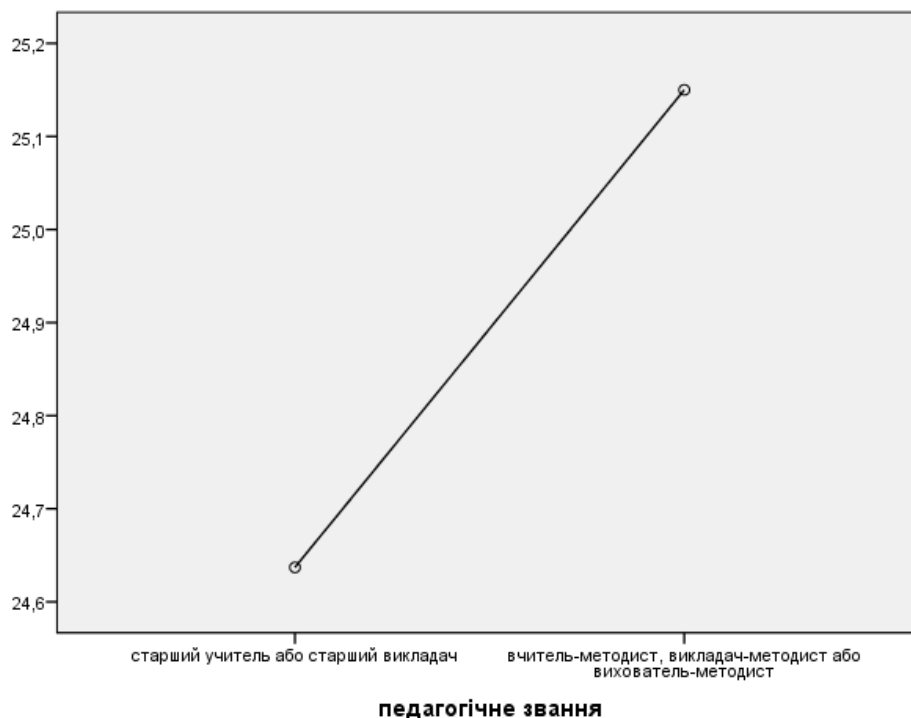


Рис. 4. Зв'язок між «індексом психологічного здоров'я» та педагогічним званням персоналу освітніх організацій

Висновки. Результати дослідження показали, що в цілому працівники освітніх організацій мають невисокий рівень фізичного та психологічного здоров'я. Особливо «критичним» є показник, що визначає рухливість життя. Разом із тим, рівень психологічного здоров'я вищий, ніж фізичного здоров'я.

Окрім того, доведено, що у працівників освітніх організацій більш старшого віку, з більшим стажем роботи та вищими посадово-кваліфікаційними показниками рівень фізичного та психологічного здоров'я є значно нижчим, ніж у молодших працівників та працівників з нижчими посадово-кваліфікаційними показниками, що особливо проявляється в умовах пандемії COVID-19.

Перспективи подальших досліджень. Перспективами подальшого дослідження вбачаємо аналіз особистісних та організаційних чинників, що впливають на рівень фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій, та розробку відповідних психологічних програм, як на організаційному, так і на індивідуальному рівнях, щодо забезпечення їх здоров'я, зокрема в період пандемії COVID-19.

Література

1. Березовская, Р.А., (2016). Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований. *Психологические исследования*, Т. 9, 45, 2.
2. Васильева, О.С., & Филатов, Ф.Р., (2001). *Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки* : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва: Академия.
3. Дзюба, Т.М. (2016). Професійне здоров'я педагога: ризики потенційного та руйнівного впливу. *Досягнення та перспективи дослідження феномену здоров'я у сучасній психологічній науці* : м-ли Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Вінниця, 24 листопада, 2016 р.). Бацилева О.В. (ред.). 66–72.
4. Дудченко, З.Ф. (2003). *Психологические особенности поддержания профессионального здоровья (на примере преподавателей вузов)* : автореф. дисс. ... канд. психол. н.
5. Залевский, Г.В., & Кузьмина, Ю.В. (2013). *Психология здоровья студенческой молодежи* : учеб пособие. Томск: Томский государственный университет.
6. Карамушка, Л.М., & Дзюба, Т.М. (2019). Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (16), 22–33.
7. Карамушка, Л., & Шевченко, А. (2019). Аналіз індексу ставлення до здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2–3(17), 58–65. <https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.6>
8. Коцан, І. Я., Ложкін Г. В., & Мушкевич М. І. (2011). *Психологія здоров'я людини*. Коцан, І. Я. (Ред.). Луцьк: РВВ Вежа: Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки.
9. Мешко, Г.М. (2015). Аналіз детермінант професійного здоров'я вчителя в контексті завдань педагогіки здоров'я. *Педагогічний альманах*, 25, 106–112.
10. Миронова, Е.В. (2006). Теоретический подход к определению понятий здоровья и здорового образа жизни. *Известия ПГУ им. В.Г. Белинского*, 5. <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskiy-podhod-k-opredeleniyu-ponyatiy-zdorovya-i-zdorovogo-obraza-zhizni>.
11. Москвина, М.В. (2013). Теория и практика психологического здоровья для педагогов всех типов образовательных учреждений. *Международный журнал экспериментального образования*, 9, 17–20.
12. Никифоров, Г.С. (2006). *Психология здоровья* : учеб. для вузов. Санкт Петербург: Питер.
13. Повшедная, Ф.В., & Лебедева, О.В. (2015). Особенности восприятия феномена «психологическое здоровье» студентами педагогического вуза. *Вестник Минского университета*, 1.
14. Смирнова, О., & Кас'янова, С. (2019). Дослідження емоційного інтелекту, здоров'я та способу життя безробітних, які перебувають на етапі професійної перепідготовки. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2–3(17), 105–113. <https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.7>
15. Хусаинова, Р.М. (2006). Зависимость психологического здоровья учителя от возраста и стажа педагогической деятельности : дисс. ... канд. психол. н.
16. Царенко, Л.Г. (2018). Українські традиційні моделі здоров'я. *Психологічний часопис*, 2, 100–113.
17. Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193–203.
18. Rivkin W., Diestel S., & Schmidt K-H. (2014). The Positive Relationship between Servant Leadership and Employees' Psychological Health: A Multi-Method Approach. *German Journal of Human Resource Management.*; 28(1–2): 52–72. doi:10.1177/239700221402800104
19. Sidney W.A. Dekker & Wilmar B. Schaufeli (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study, *Australian Psychologist*, 30:1, 57–63. doi: 10.1080/00050069508259607

References

1. Berezovskaja, R.A., (2016). Professionalnoe blagopoluchie: problemy i perspektivy psihologicheskikh issledovanij [Occupational Well-Being: Problems and Prospects of Psychological Research]. *Psihologicheskie issledovanija*, Т. 9, 45, 2.
2. Vasileva, O.S., & Filatov, F.R., (2001). *Psihologija zdorovja cheloveka: jetalony, predstavlenija, ustanovki* [Psychology of Human Health: Standards, Ideas, Attitudes]. Moskva: Akademija [in Russian].
3. Dziuba, T.M. (2016). Profesiine zdorovia pedahoha: ryzyky potentsiinoho ta ruynivnoho vplyvu [Teacher Occupational Health: Risks of Potential and Destructive Effects]. *Dosiahnennia ta perspektivy doslidzhennia fenomenu zdorovia u suchasni psykholohichnii nausti* : m-ly Vseukr. nauk.-prakt. konferentsii (m. Vinnytsia, 24 lystopada, 2016 r.). Batsylieva O.V. (red.). 66–72 [in Ukrainian].
4. Dudchenko, Z.F. (2003). *Psihologicheskie osobennosti podderzhaniya professionalnogo zdorovja (na primere prepodavatelej vuzov)* [Psychological Aspects of Maintaining Occupational Health (An Example of University Teachers)]: avtoref. diss. ... kand. psihol. n. [in Russian].
5. Zalevskij, G.V., & Kuzmina, Ju.V. (2013). *Psihologija zdorovja studencheskoj molodezhi* [Student Health Psychology]. Tomsk: Tomskij gosudarstvennyj universitet [in Russian].
6. Karamushka, L.M., & Dziuba, T.M. (2019). Fenomen «zdorovia» yak aktualnyi napriam doslidzhen v orhanizatsiinii psykholohii [The Phenomenon of "Health" As an Important Area of Research in Organizational Psychology]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 1 (16), 22–33 [in Ukrainian].
7. Karamushka, L., & Shevchenko, A. (2019). Analiz indeksu stavlennia do zdorovia menedzheriv osvitynikh orhanizatsii [Analysis of Educational Organization Managers' Health Attitudes Index]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 2–3(17), 58–65. <https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.6> [in Ukrainian].

8. Kotsan, I. Ya., Lozhkin H. V., & Mushkevych M. I. (2011). *Psykholohiia zdorovia liudyny [Human Health Psychology]*. Kotsan, I. Ya. (Red.). Luts'k: RVV Vezha: Volyn. nats. un-tu im. Lesi Ukrainky [in Ukrainian].
9. Meshko, H.M. (2015). Analiz determinant profesiinoho zdorovia vchytelia v konteksti zavdan pedahohiky zdorovia [Analysis of the Determinants of Teachers' Occupational Health in the Context of Health Pedagogy]. *Pedahohichniy almanakh*, 25, 106–112 [in Ukrainian].
10. Mironova, E.V. (2006). Teoreticheskij podhod k opredeleniju ponjatij zdorovja i zdorovogo obraza zhizni [Theoretical Approach to Defining the Concepts of Health and Healthy Lifestyle]. *Izvestija PGU im. V.G. Belinskogo*, 5. <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskij-podhod-k-opredeleniyu-ponyatiy-zdorovya-i-zdorovogo-obraza-zhizni> [in Russian].
11. Moskvina, M.V. (2013). Teorija i praktika psihologicheskogo zdorovja dlja pedagogov vseh tipov obrazovatelnyh uchrezhdenij [Theory and Practice of Psychological Health for Teachers at All Types of Educational Institutions]. *Mezhdunarodnyj zhurnal jeksperimentalnogo obrazovanija*, 9, 17–20 [in Russian].
12. Nikiforov, G.S. (2006). *Psihologija zdorovja [Psychology of Health]*. Sankt Peterburg: Piter [in Russian].
13. Povshednaja, F.V., & Lebedeva, O.V. (2015). Osobennosti vosprijatija fenomena «psihologicheskoe zdorove» studentami pedagogicheskogo vuza [Perception of the Phenomenon of "Psychological Health" by Teachers College Students]. *Vestnik Minskogo universiteta*, 1 [in Russian].
14. Smyrnova, O., & Kasianova, S. (2019). Doslidzhennia emotsiinoho intelektu, zdorovia ta sposobu zhyttia bezrobotnykh, yaki perebuvaiut na etapi profesiinoi perepidhotovky [Research on Emotional Intelligence, Health and Lifestyle of The Unemployed Who Undergo Retraining]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 2–3(17), 105–113. <https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.7> [in Ukrainian].
15. Husainova, R.M. (2006). *Zavisimost psihologicheskogo zdorovja uchitelja ot vozrasta i stazha pedagogicheskoi dejatel'nosti [The Effects of Teachers' Age and Work Experience on Their Psychological Health]* : diss. ...kand. psihol. n. [in Russian].
16. Tsarenko, L.H. (2018). Ukrainski tradytsiini modeli zdorovia [Ukrainian Traditional Models of Health]. *Psykhologichnyi chasopys*, 2, 100–113 [in Ukrainian].
17. Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193–203.
18. Rivkin W., Diestel S., & Schmidt K-H. (2014). The Positive Relationship between Servant Leadership and Employees Psychological Health: A Multi-Method Approach. *German Journal of Human Resource Management*, 28(1–2): 52–72. doi:10.1177/239700221402800104
19. Sidney W.A. Dekker & Wilmar B. Schaufeli (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study, *Australian Psychologist*, 30:1, 57–63. doi: 10.1080/00050069508259607

Karamushka, Liudmyla, Kredentser, Oksana, Tereshchenko, Kira. Teaching staff physical and psychological health: an empirical study during the COVID-19 pandemic.

Introduction. In modern conditions, the analysis of the personal and organizational factors behind teaching staff health has become a serious challenge.

Aim: to empirically investigate the level of and factors behind teaching staff health.

Methods. R. Straub "Assessment of Lifestyle and Health Level" (adapted by G. Zalevski) and a passport form.

Results. In general, teaching staff have low-level physical and psychological health with the life mobility indicator being the most critical. Teaching staff psychological health is higher than their physical health. It has been shown that teaching staffs age, work experience and qualifications have negative correlations with the levels of their physical and psychological health.

Conclusions. The results of the study indicate that teaching staff health is a serious problem, which has become especially acute during the pandemic COVID-19. There is a pressing need for effective organizational and individual teaching staff health promoting programs.

Key words: health, physical health, psychological health, staff psychological health, staff psychological health factors, educational organizations.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla Mykolayivna, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Креденцер Оксана Валеріївна, доктор психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, Dr., Assoc. Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

E-mail: okred278@gmail.com

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>

E-mail: kteres75@gmail.com

Отримано 31 серпня 2020 р.
Рецензовано 7 серпня 2020 р.
Прийнято 11 вересня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.8>

УДК 159.92

Ликова Мар'яна

ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИЙ КОНФЛІКТ ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

Ликова Мар'яна. Внутрішньоособистісний конфлікт як один із чинників розвитку лідерських якостей студентів.

Вступ. У статті, на основі емпіричного дослідження, зроблено якісний аналіз зв'язку лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами.

Мета: дослідити взаємозв'язок лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами студентів гуманітарного та інженерного напрямів навчання.

Методи: тест внутрішньоособистісних конфліктів В. Лаутербаха.

Результати дослідження. Описано відмінності зв'язку лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами на гуманітарному та інженерному напрямах навчання. Особливу увагу було приділено чотирьом внутрішньоособистісним конфліктам як таким, що впливають на становлення та розвиток лідерського потенціалу студента.

Висновки. Вплив внутрішньоособистісних конфліктів на особистість може призводити як до розвитку та оптимізації лідерства, так і до його занепаду.

Ключові слова: лідерство, лідерський потенціал, лідерські якості, внутрішньоособистісні конфлікти, успішна особистість, студент.

Лыкова Марьяна. Внутриличностный конфликт как один из факторов развития лидерских качеств студентов.

Введение. В статье, на основе эмпирического исследования, сделан качественный анализ связи лидерских качеств с внутриличностными конфликтами.

Цель: исследовать взаимосвязь лидерских качеств с внутриличностными конфликтами студентов гуманитарного и инженерного направлений обучения.

Методы: тест внутриличностных конфликтов В. Лаутербаха.

Результаты исследования. Описаны отличия связи лидерских качеств с внутриличностными конфликтами на гуманитарном и инженерном направлениях обучения. Особое внимание было уделено четырем внутриличностным конфликтам как таким, которые влияют на становление и развитие лидерского потенциала студента.

Выводы. Влияние внутриличностных конфликтов на личность может приводить как к развитию и оптимизации лидерства, так и к его упадку.

Ключевые слова: лидерство, лидерский потенциал, лидерские качества, внутриличностные конфликты, успешная личность, студент.

Вступ. Лідерство – одна з необхідних умов для досягнення успіху в особистому та професійному житті. Вивчення чинників розвитку лідерських якостей необхідно для пошуку шляхів їх вдосконалення і оптимізації. Сучасність потребує ефективних професіоналів, які будуть швидко і легко виконувати поставлені завдання, які готові до саморозвитку та просуванню кар'єрними сходами.

Погляди на лідерство розвиваються одночасно із соціальним розвитком. У сучасному суспільстві лідерство більше фокусується на покращенні професійного розвитку працівників з метою якнайшвидшого досягнення організаційних цілей (Ковальчук, 2019). А. Кузякін під лідерством розуміє систему неформальних стосунків впливу і домінування (Кузякин, 2000). В. Татенко (2004) зазначає, що «бути лідером – значить вказувати шлях іншим – найліпший, найкоротший, найбезпечніший»; на його думку, лідер «не лише веде і направляє своїх послідовників, але й прагне вести їх за собою, а послідовники не лише йдуть за лідером, але й хочуть іти за ним» (Татенко, 2004). Лідерство охоплює (але не обмежується тільки цим) розробку бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноважень (Грищенко, 2015). Психологи наголошують, що лідерство – це соціально-психологічне явище, яке виникає скрізь, де формується група (Логунова, 2006).

Словник конфліктології визначає лідерство як спосіб впливу на групу, заснований на особистому авторитеті, визнанні особистості лідера (Давлетчина, 2005).

Студентські роки є початком становлення майбутньої професійної особистості, тому дослідження напрямів з оптимізації лідерських якостей та навчання цього студентів з початку вступу у вищий навчальний заклад є однією з необхідних умов сучасності. Саме в студентські роки особистість перебуває в пошуку свого Я, проходить основний етап становлення особистості. Але цей процес не завжди проходить легко, виникають внутрішні суперечності, що і породжують внутрішньоособистісні конфлікти.

Внутрішньоособистісний конфлікт – це гостре, критичне самовідчуття та переживання людини, викликане боротьбою структур внутрішнього світу особистості, що відображає суперечливі зв'язки із соціальним середовищем і заважає прийняттю адекватного ситуації рішення і активним діям щодо його реалізації. Інакше кажучи, внутрішньоособистісний конфлікт – це завжди боротьба двох протилежних тенденцій у свідомості одного індивіда (Коваленко, Лобанов, Брагин & Максимов, 2009).

Внутрішньоособистісний конфлікт – це стан структури особистості, коли в ній одночасно існують суперечливі і взаємовиключні мотиви, ціннісні орієнтації і цілі, з якими особистість в даний момент не в змозі впоратися, тобто виробити пріоритети поведінки, засновані на них. Отже, внутрішньоособистісний конфлікт – це стан внутрішньої структури особистості, що характеризується протистоянням її елементів (Гуменюк, 2015).

В основі будь-якого внутрішньоособистісного конфлікту лежить проблема вибору. Індивідові практично завжди задані кілька варіантів дій, моделей поведінки в одній і тій самій соціально значущій ситуації: багатство чи любов, особисте життя або кар'єра, родина чи робота (Коваленко та ін., 2009).

Слід також додати, як показав З. Фрейд, внутрішньоособистісний конфлікт може бути не тільки усвідомленим, а й неусвідомленим, що робить його менш значущим (Гуменюк, 2015).

Конфлікти не виникають на «порожньому місці». Людина живе в соціальному світі, залучена в різноманітні суспільні відносини, які впливають на неї в різних напрямках і з різними знаками. Жоден індивід як істота соціальна не може розвиватися поза системою суспільних відносин. І тільки в суспільстві він може задовольнити свої потреби, затвердити інтереси і досягти поставлених цілей. Іншими словами, жити в суспільстві і бути вільним від нього не можна. З іншого боку, будь-яка особистість прагне до свободи і самореалізації. Це об'єктивна суперечність між індивідом і суспільством спочатку зумовлює появу різних внутрішньоособистісних конфліктів, що мають різноманітні наслідки для розвитку людини (Король, Малимонов & Рахинский, 2015). Ставлення індивіда до світу, до інших людей і до самого себе має суперечливий характер, який обумовлює і суперечливість внутрішньої структури особистості. Людина як частина суспільства не може «вискочити» з цілісної системи суперечливих відносин, які в кінцевому рахунку детермінують її свідомість, психіку і весь внутрішній світ (Курбатов, 2005).

Існує багато різних теорій внутрішньоособистісних конфліктів, при цьому жодна з теорій не заперечує, що внутрішньоособистісний конфлікт являє собою певний стан, в якому людина має суперечливі і взаємовиключні мотиви, з якими вона на даний момент не може впоратися.

З одного боку, внутрішньоособистісні суперечності є необхідним атрибутом на шляху до кінцевої мети процесу самоактуалізації особистості. З іншого боку, якщо особистості з яких-небудь причин не вдається подолати таке внутрішнє протиріччя, це може призвести до різних видів психічних розладів. При цьому властиві конфлікту переживання стають джерелом неврозу тільки в тому випадку, якщо вони займають центральне місце в системі відносин особистості до дійсності (Кобзева, 2018).

Внутрішньоособистісні конфлікти призводять до дезадаптації особистості, що супроводжується такими вираженими негативними наслідками, як «емоційне напруження» (Распутько, 2011).

Характерним для внутрішньоособистісного конфлікту є переживання людиною на усвідомленому або неусвідомленому рівні повної несумісності і протилежності актуалізованих суперечливих тенденцій. Однак сама наявність різних потреб, мотивів у внутрішньому світі особистості ще не означає внутрішньоособистісного конфлікту. Для його виникнення потрібно, щоб вони перебували у зв'язку, тобто були різноспрямованими, з тим, щоб реалізація одного з них унеможливлювала реалізацію іншого (Дубчак, 2007).

На думку В. Мерліна (1973) та А. Прангішвілі (1973), психологічний конфлікт виникає тільки в разі недостатнього задоволення системи мотивів. Якщо ж не задовольняється який-небудь окремий, ізольований, хоча і дуже активний мотив, то його незадоволення може викликати емоційний шок, але не психологічний конфлікт (Мерлін & Прангішвили, 1973).

Конфлікт перебігає не тільки в полі співвідношень мотивів і цінностей, а й у діалозі із зовнішнім світом. Тому він порушує реальність повсякденного світу як упорядковану реальність, вимагає нової систематизації дійсності, яка має враховувати зміни, що відбулися. Невирішуваність переживань у вигляді почуття безвиході підкреслює незахищеність «Я», відсутність адекватного психологічного захисту і впевненості у собі (Дубчак, 2007).

Варто вказати на те, що рушійними силами розвитку особистості є суперечності двох видів:

- між особистістю і зовнішніми умовами діяльності;
- між внутрішньоособистісними утвореннями (цит. за Шнуровою, 2002).

Слід зазначити, люди, що перебувають у стані внутрішньоособистісного конфлікту, є потенційно небезпечними для міжособистісних відносин у групі, оскільки негативні наслідки конфлікту сповнені стресів, неврозів, підвищеної тривожності, загальної психологічної пригніченості людини або надмірної агресивності, можуть бути спрямовані на об'єкти, що не стосуються конфлікту. А якщо мати на увазі тих, хто займає високі посади в суспільстві, то

вони можуть чинити негативний вплив і на відносини більшого масштабу. Наслідки внутрішніх конфліктів найчастіше призводять до зниження продуктивності праці (Азаматов, Валеева, Храмова & Хасанова, 2015).

Наслідки внутрішньоособистісних конфліктів бувають конструктивними і деструктивними. Конструктивний внутрішньоособистісний конфлікт здатний одночасно прискорити процес саморозвитку людини, змушуючи його мобілізувати власний особистісний потенціал. Також він може сприяти формуванню адекватної самооцінки, моральному розвитку людини, ефективному самопізнанню і самореалізації особистості. Деструктивний внутрішньоособистісний конфлікт, навпаки, здатний завдати шкоди індивіду: формується нестійкість поведінки, знижується впевненість в своїх силах. Деструктивний внутрішньоособистісний конфлікт сприяє формуванню стійкого комплексу неповноцінності особистості (Лобан, 2008).

Праця з вивчення внутрішньоособистісних конфліктів як одного з чинників розвитку лідерських якостей дуже мало. Деякі вчені вбачають позитивний момент у наявності невисокого рівня внутрішньоособистісних конфліктів і вважають їх фактором розвитку лідерських якостей (Лобан, 2008). Вивченням особливостей прояву внутрішньоособистісних конфліктів займаються такі вчені, як Д. Азаматов (2015), А. Валеева (2015), К. Храмова (2015), Г. Хасанова (2015) (Азаматов та ін., 2015).

Увагу саме на цей критерій необхідно звернути тому, що розвинена, впевнена в собі особистість, яка прагне до визнання в суспільстві, до саморозвитку, повинна вміти контролювати свій внутрішній світ, вміти долати внутрішньоособистісні конфлікти. Вміння адаптуватись до свого внутрішнього світу та навколишнього середовища є необхідністю для сучасного професіонала. Адже бути лідером в своїй діяльності, професії, колективі є запорукою досягнення успіху.

Мета дослідження: дослідити взаємозв'язок лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами студентів гуманітарного та інженерного напрямів навчання.

Завдання дослідження. Відповідно до мети були поставлені такі завдання дослідження: проаналізувати взаємозв'язок лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами студентів; дослідити особливості зв'язку лідерських якостей з внутрішньоособистісними конфліктами студентів на гуманітарному та інженерному напрямах навчання.

Методи та організація дослідження. Дослідження впливу внутрішньоособистісних конфліктів на становлення лідерських якостей студентів гуманітарного та інженерного напряму навчання проводилось за тестом внутрішньоособистісних конфліктів В. Лаутербаха (Карвасарский, 2004).

Вибірка дослідження. Дослідження проводилось на базі Української інженерно-педагогічної академії. Кількість респондентів – 272 особи віком від 17 до 22 років (студенти 1–4 курсів гуманітарного та інженерного напряму навчання).

Відповідно до розробленої нами структури лідерських якостей, внутрішньоособистісні конфлікти є одним із критеріїв становлення та розвитку лідерського потенціалу особистості. Даний критерій належить до індивідуально-психологічних особливостей особистості. У вибраному нами тесті, на нашу думку, саме чотири конфлікти (конфлікт між потребами до домінування і підпорядкування, конфлікт між потребою в досягненнях і страхом невдачі, конфлікт або розбіжність між рівнем прагнень і рівнем досягнень та конфлікт між рівнем довірених завдань і власними можливостями) впливають на становлення та розвиток лідерського потенціалу студента. Результати експерименту представлені аналізом вибраних внутрішньоособистісних конфліктів, як важливих для вивчення.

У студентів гуманітарного та інженерного напряму навчання на 1–4 курсі за конфліктом між потребами до домінування і підпорядкування нами були отримані результати, представлені на *рис. 1*.

Як ми бачимо з рис. 1, рівень конфлікту на гуманітарному напрямі навчання збільшується на 2-му курсі – з 5,88% до 29,41%, і поступово знижується до 14,71% на 4-му курсі. Серед інженерного напрямку навчання ми отримали трохи інші дані: зростання рівня конфлікту припадає на період 1–3 курсів – з 17,65% до 26,47%, а спад помітний на 4-му курсі – до 5,88%. Серед студентів інженерного напрямку на 1-му курсі спостерігається більший рівень конфлікту, ніж на гуманітарному напрямі, на 11,77%, різниця на 4-му курсі складає 8,83%.

Підвищення даного конфлікту може підтверджувати кризу в навчанні, яка зазвичай припадає на 2-й курс. Ця криза виникає через те, що в цей період студент отримує більш розширенні знання стосовно своєї професії, дорослішає, стає більш самостійним і переоцінює свої життєві пріоритети. Зниження рівня конфлікту на 4-му курсі свідчить про поступове усвідомлення свого «Я». Конфлікт, характерний для періоду підліткового віку і ранньої юності, пов'язаний з реакцією емансипації від дорослих, формуванням власної системи цінностей, активними життєвими спробами в період знаходження свого «Я».

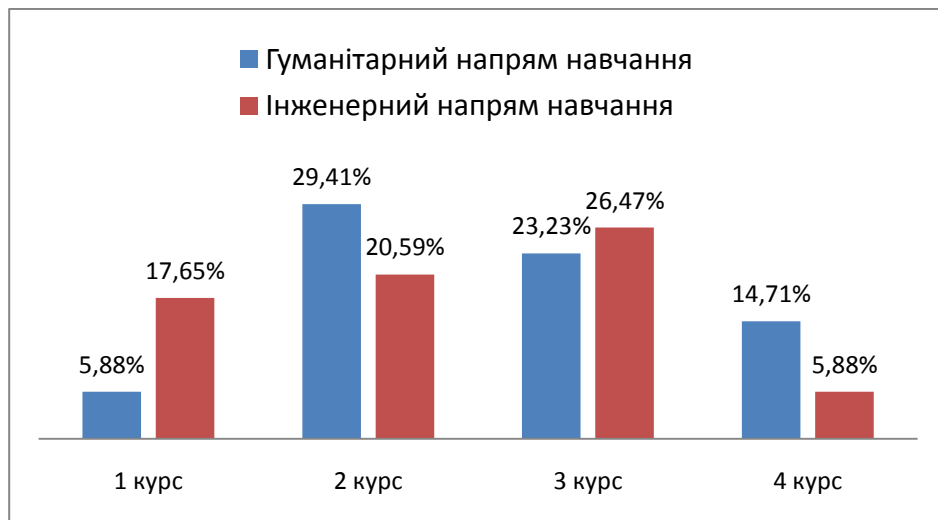


Рис. 1. Відсоткове співвідношення конфлікту між потребами до домінування і підпорядкування на 1–4-ому курсі гуманітарного та інженерного напрямів навчання

У студентів гуманітарного та інженерного напрямку навчання на 1–4 курсі за конфліктом між потребою в досягненнях і страхом невдачі нами були отримані результати, представлені на рис. 2.

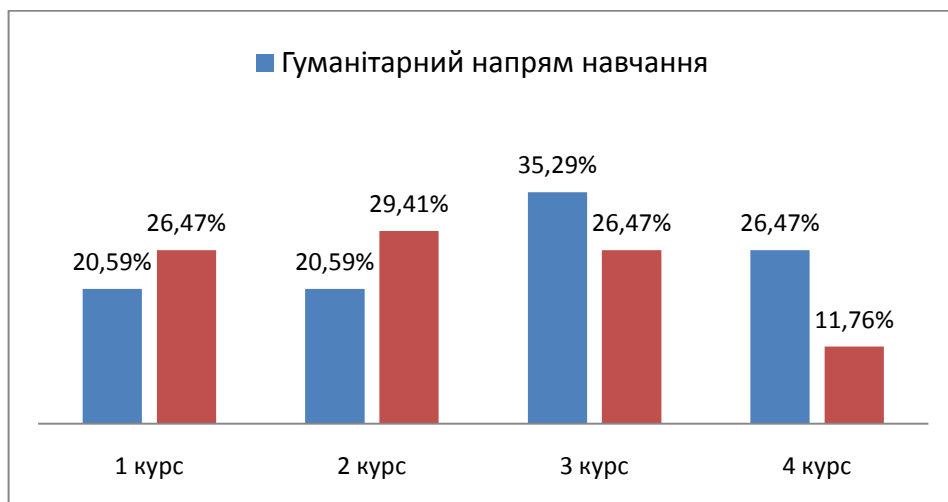


Рис. 2. Відсоткове співвідношення конфлікту між потребою в досягненнях і страхом невдачі на 1–4-ому курсі гуманітарного та інженерного напрямів навчання

Як ми бачимо з рис. 2, у студентів гуманітарного напрямку навчання під даного конфлікту припадає на період 3-го курсу і складає 35,29%, у студентів інженерного напрямку навчання помітний на 2-му курсі – 29,41%. Рівень конфлікту зменшується на 4-му курсі – до 26,47% та 11,76% у студентів гуманітарного та інженерного напрямку навчання відповідно.

Конфлікт між потребою в досягненнях і страхом невдачі – це конфлікт нереалізованого бажання, який полягає в невідповідності внутрішніх переваг і зовнішньої обстановки, що перешкоджає їх реалізації. Для успішної особистості даний конфлікт символізує низький рівень мотивації та низький або завищений рівень для досягнення певної мети. Основним завданням у період студентства є набуття певних знань стосовно правильної постановки своїх планів та їх реалізації.

У студентів гуманітарного та інженерного напрямку навчання на 1–4 курсі за конфліктом між рівнем прагнень і рівнем досягнень нами були отримані результати, представлені на рис. 3.

Як ми бачимо з рис. 3, рівень конфлікту у студентів гуманітарного напрямку навчання з 1-го по 3-й курс підвищується від 35,29% до 47,06%, але значно зменшується – до 29,41% – на 4-му курсі. У студентів інженерного напрямку навчання зріст конфлікту відбувається в період 1-го по 2-й курс – від 29,41% до 44,12%, та дещо падає на 3-му та 4-му курсі – від 41,18% до 38,24% відповідно.

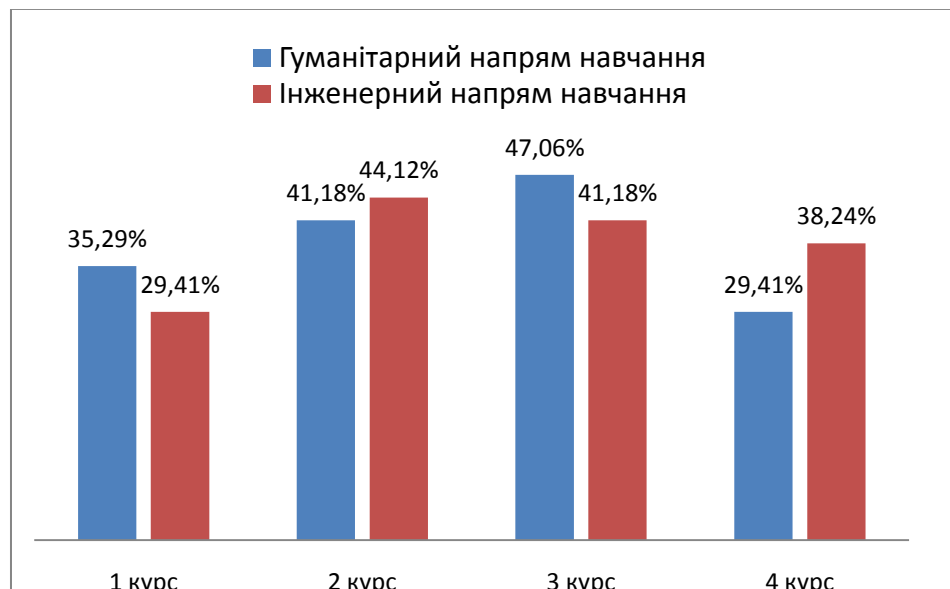


Рис. 3. Відсоткове співвідношення конфлікту між рівнем прагнень і рівнем досягнень на 1–4-ому курсі гуманітарного та інженерного напрямів навчання

Низький рівень даного конфлікту на початку навчання як на гуманітарному напрямі, так і на інженерному напрямі навчання, свідчить про початок освоєння своєї професії, отримання нових знань та невпевнене їх використання, що також говорить про відсутність досвіду роботи. Зниження рівня конфлікту на 4-му курсі свідчить про страхи студентів перед набуттям неповної вищої освіти, усвідомлення того, що вони спроможні отримати досвід роботи саме за своєю професією, але ще не досить впевнені в своїх знаннях і в тому, як правильно їх слід використовувати в роботі.

Самооцінка залежить від відношення успіху до рівня домагань. Рівень домагань – це рівень, якого індивід прагне досягти в різних сферах життєдіяльності (кар'єра, статус, добробут і т. п.), ідеальна мета його майбутніх дій. Успіх являє собою факт досягнення певних результатів, виконання певної програми дій, що відображають рівень домагань. З формули видно, що самооцінку можна підвищити або знижуючи рівень домагань, або підвищуючи результативність своїх дій.

Самооцінка особистості може бути адекватною, завищеною і заниженою. При сильних відхиленнях від адекватної самооцінки особистість може відчувати психологічний дискомфорт і внутрішні конфлікти.

При явно завищеній самооцінці людина набуває комплекс переваги, або комплекс дворічних дітей, має ідеалізоване уявлення про себе, свої здібності, своє «Я», ігнорує особисті невдачі заради підтримки свого психологічного комфорту, як правило, ставить перед собою нездійсненні цілі, має рівень домагань, що перевищує її реальні можливості, має характерний зовнішній вигляд: пряма постава, високе положення голови, прямий і стійкий погляд, командні нотки в голосі.

При явно заниженій самооцінці людина має переважно тривожний, педантичний тип акцентуації характеру, що і становить психологічну базу такої самооцінки, як правило, такий індивід невпевнений у собі, сором'язливий, нерішучий, надмірно обережний, гостро потребує підтримки і схвалення оточуючих, залежить від них, легко піддається впливу інших людей, необдуманно йде у них на поводу, страждаючи комплексом неповноцінності, прагне самоствердитися, самореалізуватися, гарячково надолужити згаяне, довести всім і, перш за все, самому собі свою значущість, стає часто занудою, дратує оточуючих дрібницями, викликаючи конфлікти як в родині, так і на роботі;

Адекватність самооцінки визначається співвідношенням двох протилежних психічних процесів у людині:

- пізнавального, що сприяє адекватності;
- захисного, чинного в напрямку, протилежному дійсності.

На 1–4 курсі гуманітарного та інженерного напрямку навчання за конфліктом між рівнем довірених завдань і власними можливостями нами були отримані результати, представлені на рис. 4.

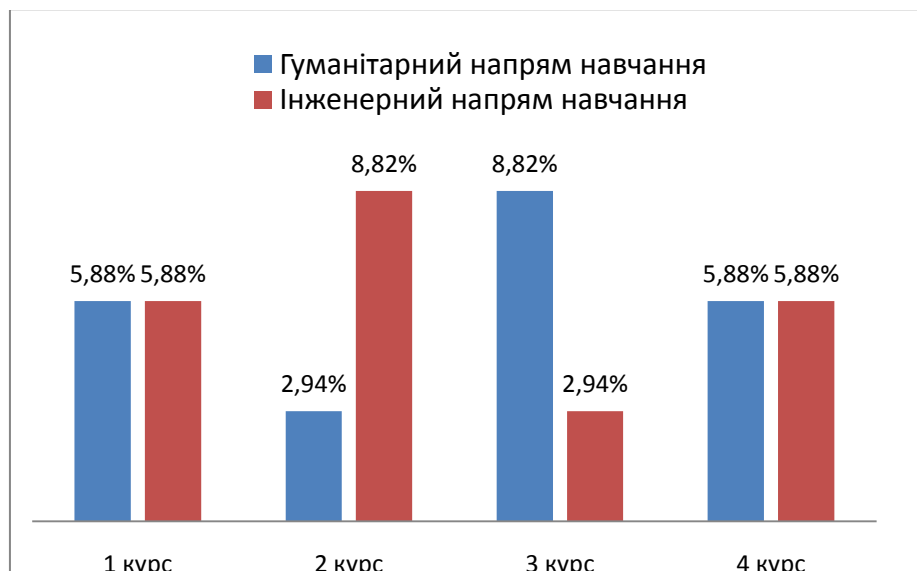


Рис. 4. Відсоткове співвідношення конфлікту між рівнем довірених завдань і власними можливостями на 1–4-ому курсі гуманітарного та інженерного напрямів навчання

Як ми бачимо з рис. 4, рівень конфлікту у студентів гуманітарного напрямку навчання з 1-го по 2-й курс знижується – від 5,88% до 2,94%, підвищується до 8,82% на 3-му курсі, потім знижується до 5,88% на 4-му курсі. У студентів інженерного напрямку навчання зріст конфлікту відбувається в період з 1-го по 2-й курс – від 5,88% до 8,82%, падає на 3-му курсі до 2,94%, але зростає на 4-му курсі до 5,88%.

Даний конфлікт представлений меншою мірою, ніж інші, які пов'язані з розвитком лідерських якостей. Проте ми бачимо різну тенденцію розвитку конфлікту в двох напрямках навчання під час другого та третього курсів.

Цей тип конфлікту є особистіснорольовим конфліктом: конфлікт Я-роль, де відмінності виникають між вимогами ролі та можливостями, уявленнями про неї особистості. Тут проблема вибору виникає або через нездатність відповідати вимогам ролі, або через небажання їй

відповідати. У цій ситуації людина може відмовитися від виконання ролі або вибрати роль і змінити себе; можливий також якийсь компромісний варіант зняття цього протиріччя.

Конфлікт передбачає протиріччя між різними рольовими позиціями, які з якихось причин виявляються несумісними, наприклад, сім'я-робота. Типовими факторами, що визначають силу цього типу конфліктів, виступають: ступінь несумісності різних рольових очікувань; жорсткість, з якою ці вимоги пред'являються; особистісні характеристики самого індивіда, його ставлення до рольових очікувань.

Висновки. Представлені результати свідчать про важливість вивчення лідерських якостей у контексті внутрішньоособистісних конфліктів. Наявність внутрішньоособистісних конфліктів свідчить про виникнення протиріч між критеріями лідерських якостей, таких як цілеспрямованість, мотивація, цілісність, впевненість та сформованість внутрішнього «Я», адекватна самооцінка. Вплив внутрішньоособистісних конфліктів на особистість може приводити як до розвитку та оптимізації лідерства, так і до його занепаду.

Перспективи подальших досліджень. Подальше вивчення цього напряму в контексті розвитку лідерського потенціалу є необхідним для створення розвивальних та корекційних методів для контролю рівня внутрішньоособистісних конфліктів, що допоможе студентам, як майбутнім фахівцям, досягати успіху на кар'єрних сходах.

Література

1. Азаматов, Д. М., Валеева, А. С., Храмова, К. В., & Хасанова, Г. М. (2015). Внутрличностные конфликты и адаптационные ресурсы личности в современном российском обществе. *Вестник Башкирского университета*, 1, 43–45.
2. Грищенко, І. М. (2015). Теоретико-методологічні засади лідерства. *Наукові розвідки з державного та муніципального управління*, 1, 113.
3. Гуменюк, Л. Й. (2015). *Соціальна конфліктологія*. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ.
4. Давлетчина, С. Б. (2005). *Словарь по конфликтологии*. Улан-Удэ: ВСГТУ.
5. Дубчак, Г. М. (2007). Психологічні механізми внутрішньоособистісних конфліктів. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*, 3, 116.
6. Карвасарский, Б. Д. (2004). *Клиническая психология*. Санкт-Петербург, Питер.
7. Кобзева, Н. В. (2018). Психологические особенности внутрличностных конфликтов в различных ситуациях миграции. *Вестник Московского государственного областного университета*, Серия: Психологические науки, 2, 86–97.
8. Коваленко, В. И., Лобанов, К. Н., Брагин, А. А., & Максимов, И. С. (2009). *Конфликтология*. Белгород: ООНИ и РИД Белгородского юридического института МВД России.
9. Ковальчук, В. І. (2019). Проблеми управлінського лідерства у професійно-технічній освіті. *Вісник післядипломної освіти*, 11, 108.
10. Король, Л. Г., Малимонов, И. В., & Рахинский, Д. В. (2015). *Конфликтология: учебное пособие для студентов*. Ульяновск: Зебра.
11. Кузякин, А. П. (2000). «Блеск и нищета» управленческого аппарата. Что такое лидер и лидерство? Преимущество лидерства. *Образование*, 4, 83–98.
12. Курбатов, В. И. (2005). *Конфликтология*. Ростов-на-Дону: Феникс.
13. Лобан, Н. А. (2008). *Конфликтология*. Минск: МИУ.
14. Логунова, М. М. (2006). *Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності*. Київ: Бібліотека молодого держ. службовця.
15. Мерлин, В. С., & Прангишвили, А. С. (Eds.) (1973). *Проблемы установки в психологических конфликтах*. Тбилиси: Мецниереба.
16. Распутко, Ю. В. (2011). Когнітивний дисонанс та специфічні захисні механізми як умова виникнення внутрішніх конфліктів у студентів. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*, 5, 144–151.
17. Татенко, В. О. (2004). *Лідер XXI / Leader XXI. Соціально-психологічні студії*. Київ: Корпорація.
18. Шнурова, О. Г. (2002). Аналіз причин виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*, 4, 192–195.

References

1. Azamaton, D. M., Valeeva, A. S., Hramova, K. V., & Hasanova, G. M. (2015). Vnutrilichnostnye konflikty i adaptacionnye resursy lichnosti v sovremennom rossijskom obschestve [Intrapersonal Conflicts and Adaptation Resources of the Individual in Modern Russian Society]. *Vestnik Bashkirskogo universiteta*, 1, 43–45 [in Russian].

2. Hryshchenko, I. M. (2015). Teoretyko-metodolohichni zasady liderstva [Theoretical and Methodological Principles of Leadership]. *Naukovi rozvidky z derzhavnoho ta munitsypalnoho upravlinnia*, 1, 113 [in Ukrainian].
3. Humeniuk, L. Y. (2015). *Sotsialna konfliktologhiia [Social Conflictology]*. Lviv: Lvivskyi derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav [in Ukrainian].
4. Davletchina, S. B. (2005). *Slovar po konfliktologii [Conflictology Dictionary]*. Ulan-Udje: VSGTU [in Russian].
5. Dubchak, H. M. (2007). Psykholohichni mekhanizmy vnutrishnoosobystisnykh konfliktiv [Psychological Mechanisms of Intrapersonal Conflicts]. *Aktualni problemy navchannia ta vykhovannia liudei z osoblyvymy potrebamy*, 3, 116 [in Ukrainian].
6. Karvasarski, B. D. (2004). *Klinicheskaja psihologia [Clinical Psychology]*. Sankt-Peterburg, Piter [in Russian].
7. Kobzeva, N. V. (2018). Psihologicheskie osobennosti vnutrilichnostnykh konfliktov v razlichnykh situatsiakh migratsii [Psychological Features of Intrapersonal Conflicts in Various Situations of Migration]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta, Seria: Psihologicheskie nauki*, 2, 86–97 [in Russian].
8. Kovalenko, V. I., Lobanov, K. N., Bragin, A. A., & Maksimov, I. S. (2009). *Konfliktologiya [Conflictology]*. Belgorod: OONI i RID Belgorodskogo juridicheskogo instituta MVD Rossii [in Russian].
9. Kovalchuk, V. I. (2019). Problemy upravlinskoho liderstva u profesiino-tekhnichnii osviti [Problems of Management Leadership in Vocational Education]. *Visnyk pisladyplomnoi osvity*, 11, 108 [in Ukrainian].
10. Korol, L. G., Malimonov, I. V., & Rahinski, D. V. (2015). *Konfliktologija: uchebnoe posobie dlja studentov [Conflictology: Students' Book]*. Uljanovsk: Zebra [in Russian].
11. Kuzjak, A. P. (2000). «Blesk i nishheta» upravlencheskogo apparata. Chto takoe lider i liderstvo? Preimushhestvo liderstva [The Splendors and Miseries of the Administrative Apparatus. What are Leader and Leadership? Leadership Advantage]. *Obrazovanie*, 4, 83–98 [in Russian].
12. Kurbatov, V. I. (2005). *Konfliktologija [Conflictology]*. Rostov-na-Donu: Feniks [in Russian].
13. Loban, N. A. (2008). *Konfliktologiya [Conflictology]*. Minsk: MIU [in Russian].
14. Lohunova, M. M. (2006). *Sotsialno-psykholohichni aspekty upravlinskoi diialnosti [Social and Psychological Aspects of Management]*. Kyiv: Biblioteka molodoho derzh. Sluzhbovtisia [in Ukrainian].
15. Merlin, V. S., & Prangishvili, A. S. (Eds.) (1973). *Problemy ustanovki v psihologicheskikh konfliktah [The Problem of Mindset in Psychological Conflicts]*. Tbilisi: Mecniereba [in Russian].
16. Rasputko, Yu. V. (2011). Kohnityvnyi dysonans ta spetsyfichni zakhysni mekhanizmy yak umova vynykennia vnutrishnikh konfliktiv u studentiv [Cognitive Dissonance and Specific Defense Mechanisms as a Condition of Internal Conflicts among Students]. *Mizhnarodnyi naukovi forum: sotsiologhiia, psykholohiia, pedahohika, menedzhment*, 5, 144–151 [in Ukrainian].
17. Tatenko, V. O. (2004). *Lider KhKhI / Leader XXI. Sotsialno-psykholohichni studii [Social and Psychological Studies]*. Kyiv: Korporatsiia [in Ukrainian].
18. Shnurova, O. H. (2002). Analiz prychnyn vynykennia vnutrishnosobystisnykh konfliktiv [Analysis of the Reasons for Intrapersonal Conflicts]. *Visnyk Khmelnytskoho instytutu rehionalnoho upravlinnia ta prava*, 4, 192–195 [in Ukrainian].

Lykova, Maryana. Intrapersonal conflict as a students' leadership qualities development factor.

Introduction. Based on empirical research, the author makes a qualitative analysis of the relationship between students' leadership qualities and interpersonal conflicts as well as discusses the features of student intrapersonal conflicts and their relationship with students' leadership potential.

Aim. To explore the relationship between the humanities and engineering students' leadership qualities and intrapersonal conflicts.

Methods. The study of the impact of intrapersonal conflicts on the development of humanities and engineering students' leadership qualities was conducted using the Lauterbach Intrapersonal Conflicts questionnaire.

Results. According to the structure of leadership qualities proposed by the author, intrapersonal conflicts are a personal leadership potential development factor, which is a personal psychological characteristic. The author discusses in detail four types of intrapersonal conflicts (the conflicts between the needs for dominance and subordination, the conflicts between the need for achievement and the fear of failure, the aspirations-and-achievements conflicts, and the trust-and-self-sufficiency conflicts), which affect the development of the humanities and engineering students' leadership potential.

Conclusions. Intrapersonal conflicts indicate the presence of contradictions between the individuals' leadership qualities such as purposefulness, motivation, integrity, confidence, developed personality, and adequate self-esteem. Intrapersonal conflicts can both promote individuals' leadership skills and decrease them. Therefore, further research into personal leadership skills development is necessary to create developmental and training methods to control intrapersonal conflicts, which could help students in their future careers.

Key words: leadership, leadership potential, leadership qualities, intrapersonal conflicts, efficient personality, student.

Відомості про автора

Ликова Мар'яна В'ячеславівна, аспірантка Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків, Україна.

Lykova, Maryana Vyacheslavivna, Postgraduate, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine.

E-mail: lykovamaryana@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9985-7001>

Отримано 17 червня 2020 р.

Рецензовано 1 липня 2020 р.

Прийнято 6 липня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.9>

УДК 061.5-057:351.822:161.163:159.9

Паршак Олександр

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛОМ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ РОЛІ ГРОШЕЙ У ЙОГО ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ ПСИХОЛОГІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЙ

Паршак Олександр. Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності: зв'язок із психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організацій.

Вступ. Розробка ефективної монетарної політики комерційних організацій потребує, зокрема, вивчення характеристик організацій, які можуть впливати на оцінку персоналом ролі грошей у його життєдіяльності.

Мета дослідження: дослідити зв'язок психологічних та організаційно-функціональних характеристик комерційних організацій з оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності.

Методи дослідження. Анкета «Моє ставлення до грошей» Л.М. Карамушки, О.І. Паршака, опитувальники «Розуміння цілей компанії» та «Прояв турботи з боку керівництва» Р.Б. Шо, опитувальник «Визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула» (доповнений та модифікований Т.Ю. Базаровим та П.В. Малиновським).

Результати дослідження. Результати дослідження засвідчили наявність статистично значущого зв'язку, як позитивного, так і негативного, між психологічними (розумінням персоналом цілей організації, проявом турботи про персонал з боку керівництва, типом організаційної культури) та організаційно-функціональними (кількістю людей в організації, терміном функціонування організації) характеристиками комерційних організацій та окремими показниками оцінки персоналом ролі грошей у його життєдіяльності. Найбільш повно цей зв'язок простежується між організаційною культурою та оцінкою ролі грошей у життєдіяльності персоналу.

Висновки. Встановлені закономірності можуть бути корисними для розробки монетарної політики комерційних організацій та визначення організаційно-психологічних умов її впровадження, а також для здійснення психологічного консультування персоналу.

Ключові слова: комерційні організації; персонал; гроші; роль грошей у життєдіяльності персоналу; психологічні характеристики організації; організаційно-функціональні характеристики організації.

Паршак Александр. Оценка персоналом коммерческих организаций роли денег в его жизнедеятельности: связь с психологическими и организационно-функциональными характеристиками организаций.

Введение. Разработка эффективной монетарной политики коммерческих организаций требует, в частности, изучения характеристик организаций, которые могут влиять на оценку персоналом роли денег в его жизнедеятельности.

Цель исследования: изучить связь психологических и организационно-функциональных характеристик коммерческих организаций с оценкой персоналом роли денег в его жизнедеятельности.

Методы исследования. Анкета «Мое отношение к деньгам» Л.Н. Карамушки, А.И. Паршака, опросники «Понимание целей компании» и «Проявление заботы со стороны руководства» Р.Б. Шо, опросник «Определение склонности к типу организационной культуры» Д. Коула (дополненный и модифицированный Т.Ю. Базаровым и П.В. Малиновским).

Результаты исследования. Результаты исследования показали наличие статистически значимой связи, как положительной, так и отрицательной, между психологическими (пониманием персоналом целей организации, проявлением заботы о персонале со стороны руководства, типом организационной культуры) и организационно-функциональными (количеством людей в организации, сроком функционирования организации) характеристиками коммерческих организаций и отдельными показателями оценки персоналом роли денег в его жизнедеятельности. Наиболее полно данная связь прослеживается между организационной культурой и оценкой роли денег в жизнедеятельности персонала.

Выводы. Установленные закономерности могут быть полезными для разработки монетарной политики коммерческих организаций и определения организационно-психологических условий ее применения, а также для осуществления психологического консультирования персонала.

Ключевые слова: коммерческие организации; персонал; деньги; роль денег в жизнедеятельности персонала; психологические характеристики организации; организационно-функциональные характеристики организации.

Вступ. Розробка ефективної монетарної політики комерційних організацій потребує, зокрема, вивчення характеристик організацій, які можуть впливати на оцінку персоналом ролі грошей у його життєдіяльності, і, відповідно, враховувати їх у процесі організації професійної діяльності персоналу та інших сфер активності.

Проблема психологічних особливостей функціонування грошей певною мірою розроблена зарубіжними і вітчизняними вченими, в яких розкрито сутність грошей (Belk, & Wallendorf, 1990; Furnham, & Argyle, 1998; Goldberg, & Lewis, 1978; Tang, 1993), зміст ставлення до грошей особистості в контексті становлення індивідуальної економічної свідомості (Комаровська, 2005; Короткіна, 2004), проаналізовано його структуру (Карамушка, & Ходакевич, 2017), особливості прояву ставлення до грошей у різних груп, зокрема, вікових, таких як підлітки та юнацтво (Зубіашвілі, 2009; Миронова, 2012), соціальних (Короткіна, 2004). Окрім того, досліджено вплив різних психологічних та соціально-економічних характеристик, які можуть впливати на ставлення до грошей, таких як: спрямованість особистості (Нікітіна, 2011), загальножиттєва та ділова спрямованість (Карамушка, & Ходакевич, 2017), суб'єктивний контроль (Сімків, 2020), рівень доходів (Голубова, 2009) та ін.

Що ж до оцінки ролі грошей у життєдіяльності, то ця проблема досліджена, як свідчить аналіз літературних джерел, значно менше. Зокрема, виконано дослідження, яке стосується оцінки ролі грошей у життєдіяльності студентів, з урахуванням впливу на цей процес низки характеристик студентів, таких як: соціальне походження, майновий статус родини, вік, стать, сімейний стан, склад батьківської сім'ї (Карамушка, & Ходакевич, 2017). Дослідження ролі грошей у життєдіяльності зрілої особистості, зокрема, персоналу комерційних організацій, наскільки нам відомо, не проводилось. Практично залишаються не дослідженими психологічні та організаційно-функціональні характеристики організацій, які можуть впливати на таку оцінку.

Мета дослідження: дослідити зв'язок психологічних та організаційно-функціональних характеристик комерційних організацій з оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності.

Методика та організація дослідження. Для діагностики оцінки персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності використовувалася анкета «Моє ставлення до грошей» Л.М. Карамушки, О.І. Паршака, що включає низку закритих та відкритих питань, які давали можливість дослідити різноманітні психологічні аспекти проблеми грошей: загальне ставлення персоналу в цілому до грошей; роль грошей у життєдіяльності персоналу; ставлення персоналу до різних способів отримання грошей; чинники, що впливають на ставлення персоналу до грошей; психологічні проблеми у ставленні персоналу комерційних організацій до грошей та необхідність їх врахування у розробці монетарної політики комерційних організацій та ін. У даній статті мова піде лише про один із психологічних аспектів вивчення проблеми ставлення до грошей – аналіз оцінки персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності.

Зазначимо, що різні аспекти ролі грошей у життєдіяльності персоналу комерційних організацій були виділені нами на основі літератури (Карамушка, & Ходакевич, 2017; Belk, & Wallendorf, 1990; Furnham, & Argyle, 1998; Goldberg, & Lewis, 1978; Tang, 1993). У анкеті вони подавались у випадковому порядку, а їх систематизація була здійснена на основі отриманих відповідей респондентів, з урахуванням кількісного вираження та якісного аналізу. У результаті аналізу було виділено такі *сім груп показників оцінки ролі грошей у життєдіяльності персоналу, які включали всього 14 показників*: 1) задоволення базових життєвих потреб (потреб власної сім'ї; особистих потреб; допомоги рідним та близьким); 2) забезпечення відпустки, підтримка здоров'я та медичного лікування (забезпечення відпочинку під час відпустки); підтримання здоров'я (відвідування спортклубів, фітнес-центрів тощо); оплата медичних послуг (придбання ліків, консультації лікарів тощо); 3) сприяння різним напрямкам розвитку (культурного (відвідування виставок, музеїв, придбання екскурсійних турів тощо); професійного (отримання «базової» та другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)); 4) створення додаткових економічних ресурсів (накопичення грошей (відкриття депозитів, придбання нерухомості тощо)); 5) формування іміджевих характеристик (покупка гарного, стильного одягу; досягнення та підкреслення свого соціально-економічного статусу); 6) забезпечення розваг (відвідування нічних клубів, розважальних центрів тощо); 7) волонтерська допомога (соціально незахищеним верствам населення; людям з особливими потребами).

Для дослідження оцінки розуміння цілей компанії в персоналу комерційних організацій використовувалась *методика «Розуміння цілей компанії»* (Шо, 2000).

Для діагностики рівня прояву турботи з боку керівництва компанії у персоналу комерційних організацій використовувалась *методика «Прояв турботи з боку керівництва»* (Шо, 2000).

Вивчення типів організаційної культури здійснювалось за допомогою опитувальника *«Визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула* (доповнений та модифікований Т.Ю. Базаровим та П.В. Малиновським) (Базаров, & Єремина, 2002), який зорієнтований на визначення різних типів організаційної культури: «органічної»; «підприємницької»; «бюрократичної» та «partiципативної».

Для вивчення організаційно-функціональних характеристик комерційних організацій (кількість осіб, що працюють в організації; термін функціонування організації) використовувалась *авторська «анкета-наспортчик»*.

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувалась описова статистика та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена).

Вибірка досліджуваних. Дослідження було проведене серед низки комерційних організацій м. Дніпра. Дослідженням був охоплений 261 співробітник комерційних структур.

За віковим складом учасники опитування були розподілені наступним чином: до 30 років – 23%, від 31 до 40 років – 42,9%, від 41 до 50 років – 15,7%, більше 50 років – 18,4%. Серед опитаних співробітників було 43,3% чоловіків та 56,7% жінок. Щодо сімейного стану, то опитані утворили такі групи: неодружені (незаміжні) – 25,7%, розлучені – 12,6%, одружені (заміжні) – 61,7%. У 64,0% опитаних були діти, в 36,0% – дітей не було.

Опитані мали наступний рівень освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту – 11,1%, незакінчену вищу – 8,4%, вищу – 80,5%. Загальний трудовий стаж у співробітників складає: до 5 років – 12,2%, від 5 до 10 років – 12,3%, понад 10 років – 75,5%. За стажем роботи в компанії опитані розподілилися наступним чином: до 5 років – 41%, від 5 до 10 років – 24,9%, понад 10 років – 34,1%.

У комерційних організаціях, які функціонували у сфері виробництва продуктових товарів і їх реалізації (торгівлі), опитані займають такі посади: спеціалісти – 42,9%, лінійні менеджери – 5,7%, менеджери середньої ланки – 37,5%, топ-менеджери – 13,8%.

Щодо *кількості осіб*, які працюють в організації, підрозділи комерційних організацій були розподілені таким чином: до 10 осіб – 60,2%, від 11 до 20 осіб – 15,7%, від 21 до 50 осіб – 10,7%, і понад 50 осіб – 13,4%. Як бачимо, переважна більшість опитаних працювала в підрозділах до 10 осіб.

Стосовно *терміну функціонування* організації, то організації були розподілені таким чином: від 6 до 10 років – 14,9%, від 16 до 20 років – 63,2%, понад 20 років – 21,8%. Отже, більшість організацій були з терміном функціонування від 16 до 20 років.

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувалась описова статистика та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена).

Результати дослідження та їх обговорення. Розпочнемо з аналізу даних, які стосуються зв'язку між *психологічними характеристиками* комерційних організацій та оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності. Відповідно до програми нашого дослідження (Паршак, 2018), до *психологічних характеристик* комерційних організацій нами віднесено: розуміння персоналом цілей організації, прояв турботи про персонал з боку організації; тип організаційна культура.

Що стосується такої характеристики, як *«розуміння персоналом цілей компанії»*, то у процесі дослідження виявлено статистично значущий зв'язок між цією характеристикою і двома показниками оцінки ролі грошей у життєдіяльності персоналу: позитивний зв'язок – із «задоволенням особистих потреб» ($r_s=0,178$, $p<0,01$), та негативний зв'язок – із «забезпеченням відпочинку під час відпустки» ($r_s=-0,129$, $p<0,05$) (див. табл. 1). Тобто мова йде про те, що чим більше персонал розуміє цілі своєї організації, тим більше це сприяє задоволенню власних потреб, однак менше сприяє забезпеченню відпочинку під час відпустки. І це цілком, на наш погляд, логічно, оскільки розуміння цілей організації вимагає відданості своїй справі, а це потребує меншого відпочинку.

Щодо такої характеристики організації, як *«прояв турботи про персонал з боку організації»*, то у процесі дослідження виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між цією характеристикою і значно більшою кількістю показників оцінки ролі грошей у життєдіяльності персоналу: «задоволення особистих потреб» ($r_s=0,358$, $p<0,01$), «допомога рідним та близьким» ($r_s=0,177$, $p<0,01$), «підтримання здоров'я» ($r_s=0,157$, $p<0,05$), «оплата медичних послуг» ($r_s=0,165$, $p<0,01$), «культурний розвиток» ($r_s=0,156$, $p<0,05$) (табл. 1). Сутність виявленого зв'язку полягає в тому, що в міру підвищення турботи комерційної організації про персонал значущість названих показників ролі грошей у життєдіяльності персоналу зростає. Це, напевно, пов'язано з тим, що з такими позитивними проявами ролі грошей персонал стикається стосовно себе з боку організації, і це сприяє, окрім задоволенні власних потреб, турботі персоналу про рідних та близьких.

Таким чином, можна *зробити висновок*, що психологічні характеристики комерційних організацій, які стосуються взаємодії персоналу та організації, мають певне значення для оцінки окремих аспектів ролі грошей у життєдіяльності персоналу.

Далі проаналізуємо зв'язок між *типом організаційної культури* комерційних організацій та оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності (див. табл. 2).

На основі отриманих даних можна говорити про те, що різні типи організаційної культури по-різному впливають на оцінку ролі грошей у його життєдіяльності.

Встановлено, що *«органічна» та «підприємницька» організаційна культура* мають позитивний статистично значущий зв'язок з низкою показників оцінки грошей у життєдіяльності персоналу. Так, «органічна» організаційна культура позитивно корелює з трьома показниками оцінки ролі грошей у життєдіяльності: «допомога рідним та близьким» ($r_s=0,156$, $p<0,05$), «професійний розвиток» ($r_s=0,147$, $p<0,05$), «волонтерська допомога людям з особливими потребами» ($r_s=0,152$, $p<0,05$). А «підприємницька» організаційна культура корелює уже із більшою кількістю показників, а саме: «допомога рідним та близьким» ($r_s=0,281$, $p<0,01$), «задоволення особистих потреб» ($r_s=0,300$, $p<0,01$), «забезпечення відпочинку під час відпустки» ($r_s=0,145$, $p<0,05$), «культурний розвиток» ($r_s=0,155$, $p<0,05$), «професійний розвиток» ($r_s=0,268$, $p<0,01$), «відвідування нічних клубів, розважальних центрів» ($r_s=0,199$, $p<0,01$). Тобто мова йде про те, що чим більш розвинутими є такі типи організаційних культур у комерційних організаціях, тим оцінка зазначених показників ролі грошей у життєдіяльності персоналу зростає.

Пояснити встановлену закономірність можна, на наш погляд, змістом названих видів організаційної культури. Як зазначається в літературі (Базаров, & Еремина, 2002), «органічна культура» базується на чіткості завдань і структури організації і прийняття їх персоналом, тобто

відсутності внутрішньої конфліктності, що позитивно впливає і на роль грошей у вирішенні значущих завдань, як для себе, так і для інших людей. А «підприємницька» культура дає ще більше можливостей для оцінки ролі грошей у життєдіяльності персоналу, оскільки базується на вільних ініціативах персоналу та його здатності брати відповідальність за вирішення багатьох завдань, у тому числі й оперуванні грошима в різних аспектах життєдіяльності (Базаров, & Еремина, 2002)

Таблиця 1

Зв'язок між розумінням персоналом цілей компанії, проявом турботи про персонал з боку керівництва та оцінкою персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності (r_s)

Роль грошей у життєдіяльності працівників	Розуміння персоналом цілей організації	Прояв турботи про персонал з боку керівництва
Задоволення базових життєвих потреб:		
Задоволення потреб власної сім'ї	0,003	-0,040
Задоволення особистих потреб	0,178**	0,358**
Допомога рідним та близьким	-0,061	0,177**
Забезпечення відпустки, підтримка здоров'я та лікування:		
Забезпечення відпочинку під час відпустки	-0,129*	-0,050
Підтримання здоров'я	-0,043	0,157*
Оплата медичних послуг	-0,017	0,165**
Сприяння різним напрямкам розвитку:		
Культурного	0,096	0,156*
Професійного	-0,093	-0,088
Створення додаткових економічних ресурсів:		
Накопичення грошей (відкриття депозитів, придбання дорогоцінностей)	-0,081	-0,013
Формування іміджевих характеристик:		
Покупка гарного, стильного одягу	0,030	0,049
Досягнення та підкреслення свого соціально-економічного статусу	0,105	0,061
Забезпечення розваг:		
Відвідування нічних клубів, розважальних центрів	-0,060	-0,043
Волонтерська допомога:		
Соціально незахищеним верствам населення	0,038	-0,088
Людям з особливими потребами	-0,096	-0,010

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Водночас, виявлено, що «бюрократична» та «партICIPативна» організаційна культура комерційних організацій мають негативний статистично значущий зв'язок з низкою показників оцінки грошей у життєдіяльності персоналу. Так, «бюрократична» організаційна культура негативно корелює з такими показниками: «допомога рідним та близьким» ($r_s = -0,199$, $p < 0,01$), «культурний розвиток» ($r_s = -0,200$, $p < 0,01$), «професійний розвиток» ($r_s = -0,200$, $p < 0,01$), «відвідування нічних клубів, розважальних центрів» ($r_s = -0,139$, $p < 0,05$), «допомога людям з особливими потребами» ($r_s = -0,153$, $p < 0,05$). Близькими до цих показників є дані, які стосуються «партICIPативної» організаційної культури. Вона також негативно корелює з тими ж самими показниками, що і «бюрократична організаційна культура, а саме: «допомога рідним та близьким» ($r_s = -0,153$, $p < 0,05$), «професійний розвиток» ($r_s = -0,206$, $p < 0,01$), але додаються ще показники

«задоволення особистих потреб» ($r_s = -0,128$, $p < 0,05$), «забезпечення відпочинку під час відпустки» ($r_s = -0,142$, $p < 0,05$). Щоправда, «партиципативної» організаційної культури позитивно корелює з одним із показників оцінки грошей у життєдіяльності персоналу, таким як «задоволення потреб власної сім'ї» ($r_s = -0,132$, $p < 0,05$). Але в цілому, суть встановленої закономірності полягає в тому, що чим більш розвинутими є такі типи організаційних культур в комерційних організаціях, тим оцінка зазначених показників ролі грошей у життєдіяльності персоналу знижується.

Таблиця 2

Зв'язок між типом організаційної культури та оцінкою персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності (r_s)

Роль грошей у життєдіяльності працівників	Види організаційної культури			
	Органічна	Підприємницька	Бюрократична	Партиципативна
Задоволення базових життєвих потреб:				
Задоволення потреб власної сім'ї	-0,096	-0,111	0,052	0,132*
Допомога рідним та близьким	0,156*	0,281**	-0,199**	-0,153*
Задоволення особистих потреб	-0,011	0,300**	-0,119	-0,128*
Забезпечення відпустки, підтримка здоров'я та медичне лікування:				
Забезпечення відпочинку під час відпустки	0,067	0,145*	-0,044	-0,142*
Підтримання здоров'я	0,001	0,001	-0,094	0,115
Оплата медичних послуг	-0,004	0,049	-0,038	0,061
Сприяння різним напрямкам розвитку:				
Культурного	0,000	0,155*	-0,200**	0,042
Професійного	0,147*	0,279**	-0,268**	-0,206**
Створення додаткових економічних ресурсів:				
Накопичення грошей	-0,062	0,229**	-0,093	-0,009
Формування іміджевих характеристик:				
Покупка гарного, стильного одягу	0,026	-0,003	-0,107	0,119
Досягнення та підкреслення свого соціально-економічного статусу	0,035	0,078	0,014	-0,083
Забезпечення розваг:				
Відвідування нічних клубів, розважальних центрів	-0,094	0,199**	-0,139*	-0,015
Волонтерська допомога:				
Соціально незахищеним верствам населення	-0,028	0,089	0,012	-0,050
Людям з особливими потребами	0,152*	0,050	-0,153*	0,099

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Негативний вплив названих видів організаційної культури, на відміну від двох попередніх, ще можна пояснити, як нам здається, їхнім змістом. Відповідно до літератури (Базаров, & Еремина, 2002), «бюрократична» культура базується на формальній владі і не передбачає прояву ініціативи і творчості, і, відповідно, вона «гальмує» оцінку грошей у життєдіяльності персоналу, як засобу вирішення багатьох власних проблем та надання допомоги іншим людям. Негативний вплив «партиципативної» культури обумовлений, скоріше за все, тим, що вона орієнтується на спільне обговорення та розв'язання актуальних проблем (Базаров, & Еремина, 2002), що, імовірно, зменшує можливості індивідуальних рішень щодо прийняття рішень, у тому числі і в контексті оцінки та використання грошей.

Отже, можна *стверджувати*, що організаційна культура комерційних організацій є одним із чинників, які можуть впливати на оцінку персоналом ролі грошей у його життєдіяльності, а її вплив

має більш повний характер, порівняно з такими характеристиками організації, як «розуміння персоналом цілей організації» та «прояв турботи про персонал з боку організації».

Тепер звернемося до даних, які стосуються зв'язку між **організаційно-функціональними характеристиками** комерційних організацій та оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності. Нагадаємо, що, відповідно до програми дослідження, нами до таких характеристик було віднесено: кількість осіб в організації і термін функціонування організації.

Як видно із *табл. 3*, така характеристика комерційних організацій, як «кількість людей в організації», негативно корелює з оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності. Про це свідчить негативний статистично значущий зв'язок між цією характеристикою і такими показниками оцінки грошей ролі грошей у життєдіяльності: «культурний розвиток» ($r_s = -0,125$, $p < 0,05$), «професійний розвиток» ($r_s = -0,200$, $p < 0,05$), «накопичення грошей» ($r_s = -0,179$, $p < 0,01$). Це свідчить про те, що збільшення кількості людей в організації зменшує оцінку можливостей грошей для розв'язання проблем життєдіяльності, які стосуються розвитку та накопичення грошей.

Таблиця 3

Зв'язок між організаційно-функціональними характеристиками комерційних організацій та оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності (r_s)

Роль грошей у життєдіяльності працівників	Кількість осіб в організації	Термін функціонування організації
Задоволення базових життєвих потреб:		
Задоволення потреб власної сім'ї	0,118	0,132*
Допомога рідним та близьким	-0,068	0,050
Задоволення особистих потреб	-0,015	-0,023
Забезпечення відпустки, підтримка здоров'я та лікування:		
Забезпечення відпочинку під час відпустки	-0,033	0,042
Підтримання здоров'я	0,007	0,056
Оплата медичних послуг (придбання ліків, консультації)		0,064
Сприяння різним напрямкам розвитку:		
Культурного	-0,125*	0,058
Професійного	-0,200**	0,222**
Створення додаткових економічних ресурсів:		
Накопичення грошей	-0,179**	0,029
Формування іміджевих характеристик:		
Покупка гарного, стильного одягу	-0,013	0,008
Досягнення та підкреслення свого соціально-економічного статусу	0,097	0,049
Забезпечення розваг:		
Відвідування нічних клубів, розважальних центрів	-0,039	0,022
Волонтерська допомога:		
Соціально незахищеним верствам населення	0,086	0,060
Людям з особливими потребами	-0,012	0,032

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Водночас, збільшення «терміну функціонування організації» позитивно корелює з оцінкою персоналом комерційних організацій таких параметрів ролі грошей у його життєдіяльності, як «задоволення потреб власної сім'ї» ($r_s = -0,132$, $p < 0,05$) та «професійного розвитку» ($r_s = -0,222$, $p < 0,01$). Тобто мова йде про те, що в міру збільшення терміну функціонування комерційних організацій позитивна оцінка вказаних аспектів життєдіяльності грошей у життєдіяльності персоналу зростає.

Отже, дослідження показано, що організаційно-функціональні характеристики комерційних організацій мають позитивний та негативний зв'язок із окремими параметрами оцінки персоналом грошей у його життєдіяльності.

Висновки. Загалом, дослідження виявило зв'язок між психологічними, організаційно-функціональними характеристиками комерційних організацій та оцінкою персоналом окремих показників ролі грошей у його життєдіяльності. Найбільш повно цей зв'язок проявляється стосовно організаційної культури комерційних організацій.

Встановлені закономірності можуть бути корисними для розробки монетарної політики комерційних організацій та визначення організаційно-психологічних умов її впровадження, а також для здійснення психологічного консультування персоналу.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в дослідження зв'язку між психологічними характеристиками персоналу комерційних організацій (соціально-психологічні установки, задоволеність роботою та задоволеність життям) та оцінкою ролі грошей у його життєдіяльності, а також розробці моделі психологічного консультування персоналу з означеної проблеми.

Література

1. Голубева, Е. В. (2009). Влияние уровня доходов на отношение к деньгам. *Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности: Труды III Международной научной интернет-конференции*, (с. 125–139). Омск: Изд-во «Полиграфический центр КАН».
2. Зубіашвілі, І. К. (2009). Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників. *Автореф. дисс. канд. психол. наук*. Київ.
3. Карамушка, Л. М., & Ходакевич, О. Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей*: монографія. Київ: КНЕУ.
4. Комаровська, В. Л. (2005). Ставлення до грошей як структурний компонент індивідуальної економічної свідомості. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*, VII, 3, 164–170.
5. Короткина, Е. Д. (2004). Отношение к деньгам как компонент экономического сознания различных социальных групп. *Проблемы экономической психологии*. Москва: Изд-во ИП РАН, 1, 242–260.
6. Миронова, Т. Ю. (2012). Некоторые факторы отношения подростков и юношей к деньгам. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Философия. Психология. Педагогика*, 12, 3, 74–78.
7. Нікітіна, О. П. (2011). Психологічний аналіз взаємозв'язку ставлення до грошей та спрямованості особистості як системоутворюючої характеристики юнака. *Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, XIII, I, 294–301.
8. Паршак, О. І. (2018). Методики для дослідження ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2 (13), 93–99.
9. Сімків, М. В. (2012). Суб'єктивний контроль як чинник ставлення до грошей у жінок. *Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України*, 12, 1, 541–551.
10. *Управление персоналом* (2002). Москва: ЮНИТИ.
11. Шо, Р.Б. (2000). *Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы*. Москва: Дело.
12. Belk, R., & Wallendorf, M. (1990). The sacred meaning of money. *Journal of Economic Psychology*, 11, 35–67.
13. Furnham, A., & Argyle, M. (1998). *The psychology of money*. New York: Routledge.
14. Goldberg, H., & Lewis, R. (1978). *Money Madness: The Psychology of Saving, Spending, Loving and Hunting Money*. London: Springwood.
15. Tang, T. (1993). The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 93–109.

References

1. Golubeva, E. V. (2009). Vliyanie urovnja dohodov na otnoshenie k den'gam [The impact of income level on attitudes towards money]. *Professional'noe samosoznanie i jekonomicheskoe povedenie lichnosti: Trudy III Mezhdunarodnoj nauchnoj internet-konferencii*, (s. 125–139). Omsk: Izd-vo «Poligraficheskij centr KAN» [in Russian].
2. Zubiashvili, I. K. (2009). Stavlennia do hroshei yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii starshoklasnykiv [Attitude to money as a high school students' economic socialization factor]. *Avtoref. dyss. kand. psykhol. nauk*. Kyiv [in Ukrainian].
3. Karamushka, L. M., & Khodakevych, O. H. (2017). *Psykhologichni osoblyvosti stavlennia studentskoï molodi do hroshei: monohrafiia* [Psychological features of students' attitudes towards money: a monograph]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
4. Komarovska, V. L. (2005). Stavlennia do hroshei yak strukturnyi komponent indyvidualnoi ekonomichnoi svidomosti [Attitude to money as a structural component of individual economic consciousness]. *Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuksa APN Ukrainy*, VII, 3, 164–170 [in Ukrainian].

5. Korotkina, E. D. (2004). Otnoshenie k den'gam jak komponent jekonomicheskogo soznaniya razlichnyh social'nyh grupp [Attitude to money as a component of economic consciousness of various social groups]. *Problemy jekonomicheskoy psihologii*. Moskva: Izd-vo IP RAN, 1, 242–260 [in Russian].
6. Mironova, T. Ju. (2012). Nekotorye faktory otnoshenija podrostkov i junoshej k den'gam [Some factors in adolescents and young people's attitudes towards money]. *Izvestija Saratovskogo universiteta. Novaja serija. Filosofija. Psihologija. Pedagogika*, 12, 3, 74–78 [in Russian].
7. Nikitina, O. P. (2011). Psykholohichniy analiz vzaïmozv'язku stavlennia do hroshei ta spriamovanosti osobystosti yak systemoutvoriuiuchoi kharakterystyky yunaka [Psychological analysis of the relationship between the individuals' attitudes to money and orientation as an adolescents' system-forming individual characteristic]. *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii: zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, XIII, I*, 294–301.
8. Parshak, O. I. (2018). Metodyky dlia doslidzhennia stavlennia do hroshei personalu komertsiiinykh orhanizatsii [Instruments for studying staff attitudes to money in commercial organizations]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 2 (13), 93–99.
9. Simkiv, M. V. (2012). Subiektivnyi kontrol yak chynnyk stavlennia do hroshei u zhynok [Subjective control as a women's attitudes to money factor]. *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii: zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy*, 12, 1, 541–551.
10. *Upravlenie personalom [Personnel management]* (2002). Moskva: JuNITI [in Russian].
11. Sho, R.B. (2000). Kljuchi k doveriju v organizacii: rezul'tativnost', porjadochnost', projavlenie zaboty [Keys to trust in the organization: effectiveness, decency, care]. Moskva: Delo [in Russian].
12. Belk, R., & Wallendorf, M. (1990). The sacred meaning of money. *Journal of Economic Psychology*, 11, 35–67.
13. Furnham, A., & Argyle, M. (1998). *The psychology of money*. New York: Routledge.
14. Goldberg, H., & Lewis, R. (1978). *Money Madness: The Psychology of Saving, Spending, Loving and Hunting Money*. London: Springwood.
15. Tang, T. (1993). The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 93–109.

Parshak, Olexander. Commercial organization staff assessment of the role of money in their lives: the relationship with psychological and organizational-functional characteristics of the organization.

Introduction. Pursue of an effective monetary policy by commercial organizations should be based, among others, on the organizations' characteristics that affect their staff's assessment of the role of money in their lives.

The aim of the study: to investigate the relationship between psychological and organizational-functional characteristics of commercial organizations and staff assessment of the role of money in their lives.

Research methods. L.M. Karamushka and O.I. Parshak's «My Attitude towards Money», R.B. Shaw's «Understanding the Company's Goals» and «Manifestation of Concern by Management», D. Cole's «Inclination to the Type of Organizational Culture» (supplemented and modified by T.Yu. Bazarov and P.V. Malinovsky).

Research results. The results of the study have showed statistically significant relationships, both positive and negative, between the commercial organizations psychological characteristics (staff understanding of the goals of the organization, organization managements concern for staff, and organizational culture type) and organizational-functional characteristics (number of people in the organization, organizations age) and some indicators of staff assessment of the role of money in their lives. The strongest relationship has been found between the type of organizational culture and staff assessment of the role of money in their lives.

Conclusions. The findings can be helpful in determining the organizational and psychological conditions of and improving monetary policy of commercial organizations as well as for in staff psychological counseling.

Key words: commercial organizations; personnel; money; the role of money in the staffs lives; psychological characteristics of the organization; organizational and functional characteristics of the organization.

Відомості про автора

Паршак Олександр Іванович, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Parshak, Oleksandr Ivanovych, researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: alexparshak@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2835-9408>

Отримано 18 травня 2020 р.
Рецензовано 15 червня 2020 р.
Прийнято 1 липня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.10>
УДК 159.99

Трофімов Андрій
Стримецька Аліна

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЛОЯЛЬНОСТІ ІЗ ЗАДОВОЛЕНІСТЮ ПРАЦЕЮ ТА ЗАХОПЛЕНІСТЮ РОБОТОЮ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Трофімов Андрій, Стримецька Аліна. Взаємозв'язок організаційної лояльності із задоволеністю працею та захопленістю роботою персоналу організацій.

Вступ. В умовах розвитку ринкової економіки проблема формування лояльності персоналу організацій є однією з ключових.

Мета. Дослідити взаємозв'язок організаційної лояльності із задоволеністю працею та захопленістю роботою персоналу організацій.

Методи: шкала організаційної лояльності Дж. Мейера і Н. Аллен; Утрехтська шкала захопленості роботою; методика «Інтегральна задоволеність працею».

Результати дослідження. Встановлено наявність статистично значущого взаємозв'язку між показниками задоволеності працею та організаційною лояльністю. Показано, що загальна лояльність має зв'язок з такими шкалами захопленості, як «енергія», «прихильність», «загальна захопленість».

Висновки. Організаційна лояльність значною мірою впливає на задоволеність працею та захопленість роботою, особливо за такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками», «задоволеність взаємостосунками з колегами», «задоволеність умовами праці» та захопленості роботою з «прихильністю».

Ключові слова: організація, лояльність, задоволеність працею, захопленість роботою, персонал організацій.

Трофимов Андрей, Стримецкая Алина. Взаимосвязь организационной лояльности с удовлетворенностью трудом и увлеченностью работой персонала организаций.

Введение. В условиях развития рыночной экономики проблема формирования лояльности персонала организации является одной из ключевых.

Цель. Исследовать взаимосвязь организационной лояльности с удовлетворенностью трудом и увлеченностью работой персонала организаций.

Методы: шкала организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен; Утрехтская шкала увлеченности работой; методика «Интегральная удовлетворенность трудом».

Результаты исследования. Установлено наличие статистически значимой взаимосвязи между показателями удовлетворенности трудом и организационной лояльностью. Показано, что общая лояльность имеет связь с такими шкалами увлеченности, как «энергия», «привязанность», «общая увлеченность».

Выводы. Организационная лояльность в значительной степени влияет на удовлетворенность трудом и увлеченность работой, особенно по таким составляющим удовлетворенности трудом, как «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами», «удовлетворенность условиями труда» и увлеченности работой с «привязанностью».

Ключевые слова: организация, лояльность, удовлетворенность трудом, увлеченность работой, персонал организаций.

Вступ. В умовах розвитку ринкової економіки проблема формування лояльності персоналу організації є однією з ключових. У період зниження основних показників бізнесу організації змушені шукати нові шляхи підвищення ефективності діяльності і лояльності персоналу. Лояльні співробітники здатні швидше адаптуватися до мінливих умов, вони не тільки більш дисципліновані і демонструють відповідальне ставлення до своїх посадових обов'язків, а й здатні знаходити різні способи підвищення своєї роботи. Тому досить актуально постає проблема пошуку чинників, які впливають на підвищення корпоративної лояльності.

Одними із таких чинників є, на наш погляд, задоволеність і захопленість працею персоналу організації, які в свою чергу, тісно пов'язані між собою. Вивчаючи задоволеність, ми отримуємо інформацію про силу прихильності персоналу до компанії, відданості працівників своїй організації, їхнім бажанням докладати максимум зусиль в її інтересах і розділяти її цінності і цілі, тобто про корпоративну лояльність. Захопленість працею характеризується не тільки позитивним ставленням до виконуваної діяльності, але й бажанням більш активно брати участь у трудовому процесі, у той час як задоволеність працею характеризує лише емоційну оцінку своєї праці. Тим самим, незважаючи на те, що і ті, й інші співробітники отримують задоволення від праці, ті з них, хто відчуває стан захопленості, виявляються більш ефективними і активними порівняно з просто задоволеними працею співробітниками.

Дослідження проблеми організаційної лояльності, задоволеності працею та захопленості роботою в умовах сучасної економіки останнім часом привертають увагу як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників (Богоявленский, 2017; Креденцер, 2017; Липатов, & Синчук, 2015; Доминьяк, 2002; Смирнов, 2019; Федяева, 2018). Задоволеність працею може визначатися як позитивне (чи негативне) оцінне судження, яке кожен робить відносно своєї роботи або робочої ситуації (Weiss, 2002). А з іншого боку, задоволеність працею може бути визначена як радісний чи позитивний емоційний стан, що впливає з оцінки роботи або досвіду роботи (Naumann, Widmier, & Jackson, 2000). Задоволеність працею (job satisfaction) – емоційний стан, що відбиває сприятливу емоційну реакцію на місце роботи. Задоволеність працею відрізняється від лояльності, тому що «лояльність підкреслює прихильність до організації, в той час як задоволеність працею підкреслює певне завдання, під час якого службовець виконує свої обов'язки» (Mowday, Steers, & Porter, 1979, 226). Задоволеність працею – ситуативна змінна, в той час як організаційна лояльність – більш стійка (Widmier, Naumann, & Jackson, 2000). Іноді виділяють зовнішню і внутрішню задоволеність. Зовнішня задоволеність виходить з оцінки винагород, одержуваних працівником від начальства або організації, які можуть мати форму визнання (схвалення), статусу, компенсації, просування тощо. Внутрішня задоволеність виходить з оцінки, сприймається як винагорода фактичного виконання роботи і переживання почуття досягнення, самоактуалізації або ідентичності з завданнями (Herrbach, & Mignonas, 2004).

Задоволеність і лояльність взаємно впливають одна на одну. При цьому вплив задоволеності на лояльність значно більший, ніж навпаки (Arnold, & Feldman, 1982).

Разом із тим, аналіз задоволеності працею та захопленості роботою як факторів впливу на організаційну лояльність, на нашу думку, був не достатньо відображений у вітчизняній психології.

Мета дослідження: дослідити взаємозв'язок організаційної лояльності із задоволеністю працею та захопленістю роботою персоналу організацій (на прикладі будівельної компанії).

Методи та організація дослідження. Для проведення дослідження було використано наступні методики: «Шкала організаційної лояльності» (Organizational Commitment Scale) (Allen, & Meyer, 1990); «Утрехтська шкала захопленості роботою (UWES)», адаптація Д. А. Кутузової (Schaufeli & Bakker, 2010); методика «Інтегральна задоволеність працею» (Фетискин, Козлов, & Мануйлов, 2009). Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS.

Емпіричне дослідження було проведено у 2020 році на базі будівельної компанії ТОВ «БК «Маркетбуд». Вибірка складала 52 співробітники, а саме керівники (16 осіб) та спеціалісти (32 особи).

Дослідження проводилось у два етапи.

На першому етапі за допомогою «Шкали організаційної лояльності» (Allen, & Meyer, 1990) було проаналізовано загальний рівень лояльності в компанії та її види (афективна, продовжена і нормативна). За допомогою методики «Інтегральна задоволеність працею» (Фетискин, Козлов, & Мануйлов, 2009) було оцінено рівень задоволеності працею за загальним показником та за її складовими (інтерес до праці, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємостосунками з колегами, задоволеність взаємостосунками з керівництвом,

рівень очікувань у професійній діяльності, надання переваги виконанню роботи, а не високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність). За методикою «Утрехтська шкала захопленості роботою (UWES)», адаптація Д. А. Кутузової (Schaufeli, & Bakker, 2010), проаналізовано загальний рівень захопленості роботою персоналом та її шкали (енергія, прихильність, поглинання).

На другому етапі був досліджений власне взаємозв'язок між рівнем організаційної лояльності та рівнем задоволеності працею і захопленості роботою персоналу даної організації.

Результати дослідження та їх обговорення. Що стосується організаційної лояльності, то результати дослідження показали, що найбільш поширеним серед співробітників є тип афективної лояльності (табл. 1). Цей тип характеризує емоційну прихильність людей до організації, засновану на збігу особистих цілей і цінностей співробітника з організаційними цілями і цінностями. Чим більше збіг, тим вище прихильність. Очевидно, що повного збігу домогтися неможливо, але прийняття основних ціннісних установок організації дозволяє співробітникам ідентифікувати себе з організацією, на емоційному рівні оцінювати її як щось «своє», «близьке». Як правило, в якості бажаного типу організаційної прихильності дослідники та експерти розглядають саме афективну прихильність.

Таблиця 1

Рівень організаційної лояльності персоналу організацій

Субшкали організаційної лояльності	Середнє нормативне значення	Значення групи	Стандартне відхилення	Відхилення по групі
Афективна	4,1	5,1	1,26	1,07
Продовжена	3,9	4,3	1,16	1,24
Нормативна	3,8	4,2	1,48	1,19
Загальна лояльність	4,0	4,5	1,12	1,0

Нормативна прихильність характеризується відносинами людина-організація, заснованими на морально-етичних переконаннях. Співробітник залишається в організації з почуття відповідальності перед керівниками і колегами. Деякими авторами даний тип прихильності розглядається як психологічний тиск з боку організації. Іншими словами, в організації створюються умови для формування прихильності, засновані на сприйнятті співробітником міри того, як організація оцінює його зусилля і дбає про його добробут. На ступінь нормативної прихильності впливають і стосунки в колективі: якщо на роботі в людини склалися дружні неформальні міжособистісні стосунки з колегами, показники за даним типом прихильності будуть вище.

Аналіз результатів також показав, що показники продовженої лояльності для керівників і спеціалістів відрізняються і становлять 3,85 і 4,32 відповідно (рис. 1).

Продовжена лояльність у своїй основі має розуміння співробітником наслідків, до яких може призвести його відхід з організації. І це не завжди передусім матеріальні втрати. Співробітники сприймають як перевагу продовження роботи в компанії, усталену систему міжособистісних відносин і розподілу ролей. Ясність в міжособистісних відносинах і передбачуваність рольової поведінки колег є для людини психологічно комфортними. Таким чином, в основі даного типу прихильності лежить не прийняття цінностей компанії (як у випадку з афективною прихильністю), не зобов'язання перед менеджментом і колегами (як у випадку з нормативною прихильністю), а раціональний розрахунок наявних переваг та потенційних втрат.

У даному випадку менший показник продовженої лояльності для керівників обґрунтований тим, що з їх рівнем професійних знань і досвіду вони можуть розраховувати на аналогічні посади зі схожими умовами оплати. Але даний показник компенсують дуже високі показники керівників щодо афективної прихильності.

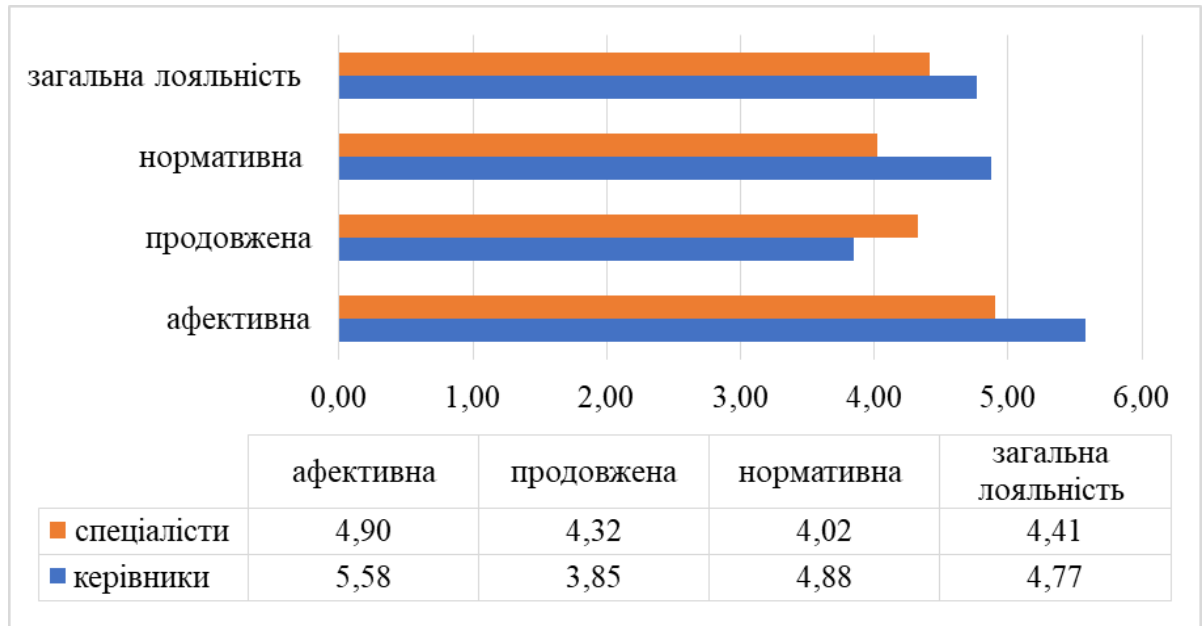


Рис. 1. Рівень організаційної лояльності у керівників і спеціалістів

У дослідженні афективна прихильність для спеціалістів склала 4,9, для керівників – 5,58. Більш високі показники керівників дають уявлення про те, що вони не стільки на емоційному рівні поділяють мету організації, скільки прагнуть насправді зробити свій внесок в їх втілення в життя, маючи для цього можливості і ресурси. На відміну від спеціалістів, що не володіють ними в такому ж обсязі.

Загальна лояльність у спеціалістів складає 4,41, у керівників 4,77. Це говорить про те, що керівники більш лояльні до організації ніж спеціалісти.

Так само слід зазначити, що розглянуті вище типи прихильності функціонують не за принципом «або-або», а існують у кожного працівника в різних пропорціях. Проведене дослідження виявило пропорційне співвідношення типів прихильності і визначило афективну прихильність як домінуючий тип для даної організаційної культури.

Рівень загальної лояльності для групи складає 4,5, і цей показник вищий від середнього нормативного значення, отже, корпоративна лояльність цієї організації на достатньому рівні.

Результати дослідження задоволеності працею представлені в табл. 2. Числові коефіцієнти оцінки задоволеності виражені у відсотковому співвідношенні (% від максимального значення показника).

Таблиця 2

Рівень задоволеності працею персоналу організацій

Складові задоволеності працею	%
Інтерес до роботи	63,1
Задоволеність досягненнями у роботі	82,1
Задоволеність взаємовідносинами з колегами	89,6
Задоволеність взаємовідносинами з керівником	73,2
Рівень очікувань у професійній діяльності	48,1
Перевага виконуваної роботи високому заробітку	65,4
Задоволеність умовами праці	87,2
Професійна відповідальність	61,5
Загальна задоволеність працею	69,3

Згідно з результатами «Інтегральної методики задоволення працею», рівень задоволеності працею – високий. Деякі складові, наприклад, рівень очікувань у професійній діяльності мають середній показник (48,1 %). Найвищі показники за такими складовими задоволеності працею, як: задоволеність відносинами з колегами (89,6 %), задоволеність умовами праці (87,2 %) та задоволеність досягненнями у роботі (82,1%).

Проте порівняння рівня задоволеності працею у спеціалістів і керівників показало суттєві відмінності (рис. 2). Спеціалісти переважно задоволені умовами праці (84,2 %) і взаємовідносинами з колегами (88,8 %), але показник рівня очікувань у професійній діяльності низький, нижче за середній (41,7 %). У керівників цей показник значно вище, і становить 62,2 %, що відповідає високому рівню задоволеності.

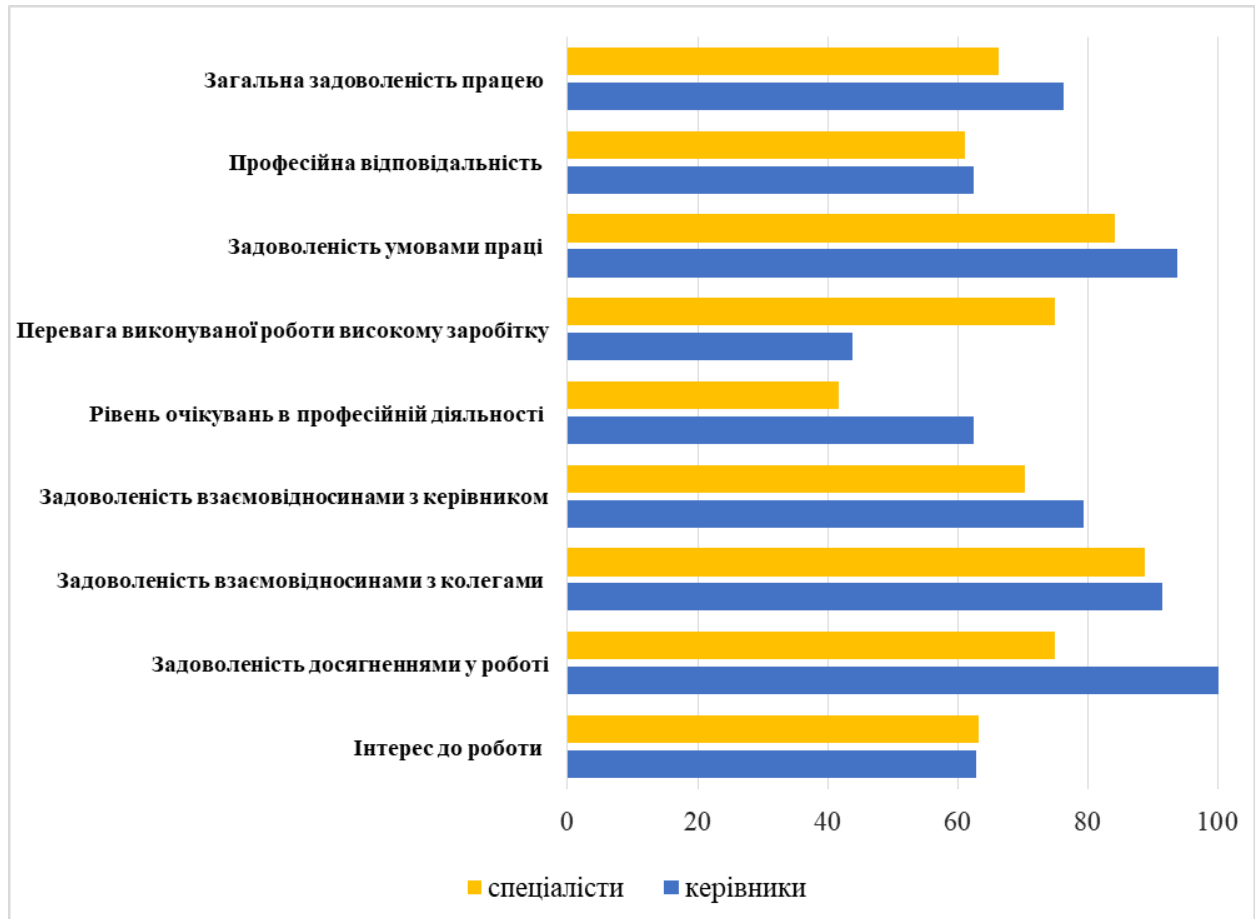


Рис. 2. Рівень задоволеності працею у спеціалістів і керівників

Професійні очікування можна визначити як прогностичну спроможність уявлень особистості, що базується на її усвідомленні і зіставленні власних індивідуальних особливостей, можливостей, бажань, а також перебуває під впливом неусвідомлених установок, які певною мірою формуються у соціальному середовищі та мають відображення у професійному самовизначенні і зростанні фахівця.

Аналізуючи теоретичні погляди на проблему очікувань у психологічній науці, можна зробити висновки, що залежно від індивідуальних особливостей та оточуючих соціальних чинників особистість, яка перебуває у процесі досягнення мети, а саме на етапі її первинної професіоналізації, очікує на відповідний результат власних дій і намагається його уявно передбачити. Зміст професійних очікувань фахівця певною мірою залежить від таких його якостей, як віра в ефективність власних зусиль, впевненість у собі, сила мотивації, бажань, емоційного забарвлення під час очікування. Окрім цього, велику роль у формуванні

професійних очікувань особистості відіграють її установки, ціннісні орієнтації, рольові чинники.

Низький рівень за показником «перевага виконуваної роботи високому заробітку» (43,8 %), говорить про те, що, все таки, для особи, яка досягла кар'єрного рівня керівника, важливим аспектом є високий заробіток. Тоді як у спеціалістів цей показник спостерігається на досить високому рівні – 75 %. Для спеціалістів важливішим є зміст роботи, інтерес до роботи, умови праці тощо (див. рис. 2).

Показники задоволеності роботою у керівників помітно вищі майже за всіма компонентами, так само і загальний рівень задоволеності вище, ніж у спеціалістів, 76,3% і 66,2% відповідно. Цей факт, на наш погляд, можна пояснити тим, що з підвищенням на посаді у співробітника зростає задоволеність оплатою праці, його значущість в організації, досягнення у роботі, що позитивно позначається на загальному рівні задоволеності працею.

Щодо рівня захопленості роботою, то результати дослідження показали більш високі показники у керівників, ніж у спеціалістів, що узгоджується з загальними принципами керівництва. Жоден з показників не сягнув максимального рівня, проте всі показники перебувають у нейтральній середній зоні (табл. 3).

Таблиця 3

Рівень захопленості роботою персоналу організацій

Шкали захопленості роботою	Показники у персоналу в цілому	Показники у керівників	Показники у спеціалістів
Енергія	4,3	4,5	4,2
Прихильність	4,6	4,7	4,5
Поглинання	4,4	4,7	4,2
Загальна захопленість	4,4	4,6	4,3

За трьома шкалами захопленості роботою («енергія», «прихильність» та «поглинання») маємо майже однакові середні результати. Отже, це говорить про те, що співробітники характеризуються середнім рівнем фізичної і психічної стійкості під час роботи, готовністю докладати зусилля і не відступати перед труднощами, які виникають на роботі. Персонал бере активну участь у своїй роботі і має помірне почуття значущості, натхнення та гордості за неї. Співробітники достатньо занурені та сконцентровані на роботі.

Для більш детального аналізу розглянемо взаємозв'язок компонентів задоволеності працею персоналу організацій та їх організаційної лояльності (афективної, продовженої, нормативної та загальної) (табл. 4). Для цього було здійснено кореляційний аналіз за коефіцієнтом Спірмена.

Так, отримані дані свідчать про те, що існує взаємозв'язок ($p < 0,001$) між показниками задоволеності праці та організаційною лояльністю.

Так, показник «афективна лояльність» позитивно корелює з такими складовими задоволеності працею, як «інтерес до роботи» ($r = 0,175$, $p < 0,05$), «задоволеність досягненнями у роботі» ($r = 0,720$, $p < 0,001$), «задоволеність взаємовідносинами з колегами» ($r = 0,598$, $p < 0,01$), «задоволеність взаємовідносинами з керівником» ($r = 0,33$, $p < 0,05$), «задоволеність умовами праці» ($r = 0,597$, $p < 0,01$), «загальна задоволеність працею» ($r = 0,446$, $p < 0,01$).

Показник «продовжена лояльність» має статистично значущі зв'язки із такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями у роботі» ($r = 0,432$, $p < 0,01$), «задоволеність взаємовідносинами з колегами» ($r = 0,503$, $p < 0,01$), «задоволеність умовами праці» ($r = 0,424$, $p < 0,01$), «загальна задоволеність працею» ($r = 0,129$, $p < 0,05$).

Показник «нормативна лояльність» позитивно корелює із такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями у роботі» ($r = 0,431$, $p < 0,01$),

«задоволеність взаємовідносинами з колегами» ($r = 0,233$, $p < 0,05$), «задоволеність умовами праці» ($r = 0,351$, $p < 0,01$), «загальна задоволеність працею» ($r = 0,147$, $p < 0,05$).

Таблиця 4

Взаємозв'язок між задоволеністю працею персоналу організації та його організаційною лояльністю

Складові задоволеності працею	Субшкали організаційної лояльності			
	Афективна лояльність	Продовжена лояльність	Нормативна лояльність	Загальна лояльність
Інтерес до роботи	0,172*	-0,393	-0,171	-0,122
Задоволеність досягненнями у роботі	0,720***	0,432**	0,431**	0,552**
Задоволеність взаємовідносинами з колегами	0,598**	0,503**	0,233*	0,474**
Задоволеність взаємовідносинами з керівником	0,333*	0,092	-0,161	-0,029
Рівень очікувань в професійній діяльності	-0,139	-0,118	-0,108	-0,225*
Перевага виконуваної роботи високому заробітку	0,131	0,110	0,046	0,185*
Задоволеність умовами праці	0,597**	0,424**	,351*	,458**
Професійна відповідальність	0,053	-0,114	0,103	0,066
Загальна задоволеність працею	0,446**	0,129*	0,147*	0,212**

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

Показник «загальна лояльність» має статистично значущі зв'язки із такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями у роботі» ($r = 0,552$, $p < 0,01$), «задоволеність взаємовідносинами з колегами» ($r = 0,474$, $p < 0,01$), «перевага виконуваної роботи високому заробітку» ($r = 0,185$, $p < 0,05$), «задоволеність умовами праці» ($r = 0,458$, $p < 0,01$), «загальна задоволеність працею» ($r = 0,212$, $p < 0,05$).

Досить цікавим виявився зв'язок «загальної лояльності» та «рівня очікувань у професійній діяльності» ($r = -0,225$, $p < 0,05$), який говорить про те, що корпоративна лояльність зменшує рівень очікувань у професійній діяльності працівників. Очевидно, це пов'язано з тим, що «рівень очікувань у професійній діяльності» значною мірою залежать не тільки від організаційної культури, а й від інших вагомих чинників.

Отже, можна цілком упевнено стверджувати, що задоволеність працею персоналу впливає на організаційну лояльність. Тобто чим більша задоволеність результатами праці, умовами праці та взаємостосунками в колективі з колегами та керівниками, тим вищий рівень організаційної лояльності.

Для встановлення взаємозв'язку організаційної лояльності і захопленістю роботою також був здійснений кореляційний аналіз, у ході якого було встановлено статистичну залежність між показниками лояльності і показниками захопленості (табл. 5).

Таблиця 5

Взаємозв'язок між захопленістю роботою та організаційною лояльністю персоналу організацій

Субшкали організаційної лояльності	Шкали захопленості роботою			
	Енергія	Прихильність	Поглинання	Загальна захопленість
Афективна	0,719**	0,693**	0,625*	0,714**
Продовжена	0,355	0,608*	0,216	0,382
Нормативна	0,357	0,618*	0,313	0,493
Загальна лояльність	0,572*	0,757**	0,477	0,623*

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

Так, показник «афективна лояльність» позитивно корелює з такою шкалою захопленості, як «енергія» ($r = 0,719$, $p < 0,01$), «прихильність» ($r = 0,693$, $p < 0,01$), «поглинання» ($r = 0,625$, $p < 0,05$), «загальна захопленість» ($r = 0,714$, $p < 0,01$).

Показник «продовжена лояльність» має статистично значущі зв'язки з такою шкалою захопленості, як «прихильність» ($r = 0,608$, $p < 0,05$).

Показник «нормативна лояльність» позитивно корелює зі шкалою захопленості «прихильність» ($r = 0,618$, $p < 0,05$).

Загальна лояльність має статистично значущі зв'язки з такими шкалами захопленості, як «енергія» ($r = 0,572$, $p < 0,05$), «прихильність» ($r = 0,757$, $p < 0,01$), «загальна захопленість» ($r = 0,623$, $p < 0,05$).

Отже, можна говорити про те, що захопленість роботою і організаційна лояльність – пов'язані поняття, тобто чим вище захопленість роботою, тим вищий рівень лояльності персоналу організацій.

Висновки. Дослідження показало, що задоволеність працею та захопленість роботою персоналу організацій значною мірою впливають на організаційну лояльність, особливо за такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками», «задоволеність взаємостосунками з колегами», «задоволеність умовами праці», а захопленість роботою корелює з «прихильністю».

Отримані дані доводять, що важливу роль у розвитку організаційної лояльності та її впливу на ефективність діяльності персоналу організацій, в тому числі й на задоволеність працею і захопленість роботою, відіграє управлінська складова.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці психологічних технологій щодо підвищення організаційної лояльності працівників з урахуванням виявлених закономірностей.

Література

1. Богоявленский, О. В. (2017). Формирование лояльности персонала в условиях концепции внутреннего маркетинга. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 59, 216–224.
2. Доминьяк, В. И. *Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации*. Дисс. канд. психол. наук. Санкт-Петербург.
3. Креденцер, О.В. (2017). Вплив організаційної культури на рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2–3 (9–10), 77–85.
4. Липатов, С. М., & Синчук, Х. И. (2015). Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций). *Организационная психология*, 4, 6–28.
5. Смирнов, П. С. (2019). Вовлеченность персонала: типы, уровни проявления и связи с практиками управления человеческими ресурсами. *Организационная психология*, 1, 81–95.
6. Федяева, И. Ю. (2018). Взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников предприятия. *Вестник Вятского государственного университета*, 4, 139–146.
7. Фетискин, Н. П. (2009). Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва : Психотерапия.

8. Allen, N., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
9. Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350–360.
10. Herrbach, O., & Mignonac, K. (2004). How organisational image affects employee attitudes. *Human Resource Management Journal*, 14 (4), 76–88.
11. Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
12. Schaufeli, W., & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. Bakker, M. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (5–24). Psychology Press.
13. Weiss, Howard M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194.
14. Widmier, Scott M., Donald W. Jackson, Jr., & Earl Naumann (2000). Examining the Relationship Between work Attitudes and Propensity to Leave Among Expatriate Salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 20(4), 227–241.

References

1. Bogojavlenskij, O. V. (2017). Formirovanie lojalnosti personala v uslovijah koncepcii vnutrennego marketinga [Formation of Staff Loyalty in the Context of the Internal Marketing Concept]. *Visnik ekonomiki transportu i promislovosti*, 59, 216–224 [in Russian].
2. Dominjak, V. I. *Organizacionnaja lojalnost: model realizacii ozhidaniy rabotnika ot svoej organizacii* [Organizational Loyalty: A Model for Fulfilling Employee Expectations from Their Organizations]. Diss. kand. psihol. nauk. Sankt-Peterburg [in Russian].
3. Kredentser, O.V. (2017). Vplyv orhanizatsiinoi kultury na riven zadovolenosti pratseiu personalu osvityvnykh orhanizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Effects of Organizational Culture On Employee Job Satisfaction in Educational Organizations in Conditions of Social Tension]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 2–3 (9–10), 77–85 [in Ukrainian].
4. Lipatov, S. M., & Sinchuk, H. I. (2015). Socialno-psihologicheskie faktory organizacionnoj priverzhennosti sotrudnikov (na primere kommercheskih organizacij) [Socio-Psychological Factors in Employee Organizational Commitment (A Case of Commercial Organizations)]. *Organizacionnaja psihologija*, 4, 6–28 [in Russian].
5. Smirnov, P. S. (2019). Vovlechnennost personala: typy, urovni proyavleniya i svyazi s praktikami upravleniya chelovecheskimi resursami [Employee Engagement: Types, Levels and Links with Human Resource Management Practices]. *Organizacionnaja psihologija*, 1, 81–95 [in Russian].
6. Fedjaeva, I. Ju. (2018). Vzaimosvjaz professionalnoj motivacii i udovletvorennosti trudom rabotnikov predpriyatija [The Relationship between Enterprise Personnel Job Motivation and Job Satisfaction]. *Vestnik Vjatskogo gosudarstvennogo universiteta*, 4, 139–146 [in Russian].
7. Fetiskin, N. P. (2009). Socialno-psihologicheskaja diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp [Socio-Psychological Assessment of Personality and Small Group Development Levels]. Moskva : Psihoterapija [in Russian].
8. Allen, N., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
9. Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350–360.
10. Herrbach, O., & Mignonac, K. (2004). How organisational image affects employee attitudes. *Human Resource Management Journal*, 14 (4), 76–88.
11. Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
12. Schaufeli, W., & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. Bakker, M. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (5–24). Psychology Press.
13. Weiss, Howard M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194.
14. Widmier, Scott M., Donald W. Jackson, Jr., & Earl Naumann (2000). Examining the Relationship Between Work Attitudes and Propensity to Leave Among Expatriate Salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 20(4), 227–241.

Trofimov, Andrii, Strynetska, Alina. The relationship between staff organizational loyalty and job satisfaction and enthusiasm.

Introduction. In a market economy, staff organizational loyalty is one of the key challenges.

Aim. To explore the relationship between staff organizational loyalty and their job satisfaction and enthusiasm.

Methods: J. Meyer and N. Allen Scale of Organizational Loyalty, Utrecht Scale of Work Enthusiasm, and Integral Job Satisfaction questionnaire.

Results. *There is a statistically significant relationship between staff job satisfaction and organizational loyalty. Overall staff organizational loyalty has been shown to relate with such scales of work enthusiasm as "energy", "commitment", and "general enthusiasm".*

Conclusions. *Staff organizational loyalty significantly correlates with staff job satisfaction (in particular, with such components of job satisfaction as job achievement satisfaction, colleagues relationship satisfaction, and work conditions satisfaction) and work enthusiasm (in particular, with staff organizational commitment).*

Key words: organization, loyalty, job satisfaction, work enthusiasm, staff.

Відомості про авторів

Трофімов Андрій Юрійович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології розвитку, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна.

Trofimov, Andrii Yuriiovych, PhD, Associate Professor, Department of Psychology, Taras Shevchenko Kyiv National University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: trofim060468@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2207-7100>

Стримецька Аліна Володимирівна, ТОВ «Спецвисотбуд», директор з управління персоналом, ТОВ «БК «Маркетбуд», заступник директора з фінансів.

Strymetska, Alina Volodymyrivna, LLC "Spetsvisotbud", director on personnel management, LLC BC "Marketbud", Deputy Director of Finance.

E-mail: alina.strymetska@gmail.com

Отримано 17 червня 2020 р.

Рецензовано 1 липня 2020 р.

Прийнято 6 липня 2020 р.

Наукове видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 2–3 (20) / 2020

**За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

Літературний редактор Ю.М. Лезвинська

Підп. до друку 29.09.2020. Формат 60×84¹/₈. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс. 9
Ум. друк. арк. 13,02. Обл.-вид. арк. 14,97. Наклад 100 прим. Зам. 794.

Віддруковано у видавництві “ЛОГОС” із оригіналів автора.
Свідоцтво суб’єкта видавничої справи ДК № 201 від 27.09.2000 р.
01054, Київ-54, вул. Богдана Хмельницького, 10, тел. 235-6003