

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 1 (22) / 2021

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

**Київ
2021**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22>

Рецензенти:

В.В. Москаленко – доктор філософських наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії загальної психології та історії психології ім. В.А. Роменця Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

П.К. Власов – доктор психологічних наук, директор Інституту прикладної психології «Гуманітарний Центр»

Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 5 від 25.03.2021 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*); **Чепелєва 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 Марє**, 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.), AcademicResourceIndex (ResearchBib) (з 2016 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.), WorldCatalogueofScientificJournals (since 2019).

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

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

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY**

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 1 (22) / 2021

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

**Kyiv
2021**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22>

Reviewers:

V.V. Moskalenko, Dr (philosophy), Professor, Laboratory of General Psychology and History of Psychology named after V.A. Romenets, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
P.K. Vlasov, Dr (psychology), director, Institute of Applied Psychology «Humanitarian Center»

Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (Proceedings № 5 of 25.03.2021)

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, Vladimir*, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the 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), AcademicResourceIndex (ResearchBib) (2016), GOOGLE SCHOLAR (2016), WorldCatalogueofScientificJournals (since 2019)

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

© Organizational psychology.
Economic psychology, 2021

ЗМІСТ

Бахмутова Лариса. Соціометричний аналіз структури міжособистісної взаємодії зимівників в українських антарктичних експедиціях	7
Білик Тетяна. Методики для дослідження соціально-психологічних чинників порушень міжособистісної комунікації в конфліктах шлюбних партнерів	18
Vizniuk, Inessa, Polishchuk, Anna. Features of students' training for master's degree in education	27
Винославська Олена, Кононець Марія. Економічна безпека особистості в умовах пандемії COVID-19	33
Губеладзе Ірина. Методи та організація дослідження особливостей реалізації почуття власності в соціальних практиках	45
Dolinny, Sergiy. Psychological trends in psychosomatic health maintainng	53
Жук Наталія. Можливості використання сучасних комунікативних технологій в професійній діяльності патрульних поліцейських	61
Карамушка Людмила. Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: огляд зарубіжних досліджень	69
Клочко Алла. Особливості впровадження тренінгової програми «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій»	79
Креденцер Оксана. Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19	89
Снігур Юлія. Зв'язок організаційно-психологічних характеристик закладів загальної середньої освіти та копінг-стратегій керівників	102
Терещенко Кіра. Толерантність як детермінанта забезпечення психологічного здоров'я освітнього персоналу	110
Тодорова Ірина. Психологія споживання у вимірах суб'єктно-вчинкового підходу	119

CONTENTS

Bakmutova, Larisa. Sociometric analysis of the structure of interpersonal interactions between the members of Ukrainian Antarctic expeditions	7
Bilyk, Tetiana. Instruments for studying socio-psychological factors in interpersonal communication dysfunction in marital conflicts	18
Vizniuk, Inessa, Polishchuk, Anna. Features of students' training for master's degree in education	27
Vynoslavskaya, Olena & Kononets, Maria. Personal economic security in COVID-19 pandemic	33
Hubeladze, Iryna. Methods and organization of research on the realization of sense of ownership in social practices	45
Dolinny, Sergiy. Psychological trends in psychosomatic health maintainng	53
Zhuk, Natalia. Possibilities of using modern communication technologies in patrol policeman's work	61
Karamushka, Liudmyla. Staff's psychological health in the context of the COVID-19 pandemic: a review of foreign studies	69
Klochko, Alla. Features of implementation of the training program «Psychology of Development of Educational Organization Managers' Innovative Management Styles»	79
Kredentser, Oksana. An empirical study of the development of types of educational staff's self-efficacy during the COVID-19 pandemic	89
Snigur, Yulia. Relationship between organizational and psychological characteristics of general secondary education institutions and headmasters' coping strategies	102
Tereshchenko, Kira. Tolerance as a determinant of educational staff's psychological health	110
Todorova, Iryna. Consumption psychology in the dimensions of the subject-action approach	119

Бахмутова Лариса

СОЦІОМЕТРИЧНИЙ АНАЛІЗ СТРУКТУРИ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ЗИМІВНИКІВ В УКРАЇНСЬКИХ АНТАРКТИЧНИХ ЕКСПЕДИЦІЯХ

Бахмутова Лариса. Соціометричний аналіз структури міжособистісної взаємодії зимівників в українських антарктичних експедиціях.

Вступ. Представлено проблематику організації та проведення довготривалих антарктичних експедицій в екстремальних умовах Антарктики з точки зору розуміння структури міжособистісної взаємодії у малій групі фахівців різного профілю в несприятливих умовах навколишнього середовища та соціально-просторової ізоляції.

Мета дослідження: визначити структуру внутрішньогрупових взаємин та провести аналіз міжособистісної взаємодії українських зимівників у антарктичних експедиціях.

Методи дослідження. Методика вивчення структури взаємин у групі Дж. Морено «Соціометрія».

Результати дослідження. На основі аналізу соціометричних даних визначено індивідуальні показники соціометричного статусу зимівників та структуру взаємин за сферами діяльності (професійна, побутова, проведення дозвілля). Розкрито особливості квартальної циклічності взаємозв'язків в цих сферах.

Висновки. Процес організації та проведення полярних експедицій повинен враховувати виявлену структуру внутрішньогрупових взаємин її учасників, психологічні особливості та закономірності міжособистісної взаємодії за сферами діяльності з урахуванням поквартальної циклічності: активізації, спаду та особливостей взаємозв'язку.

Ключові слова: екстремальні умови діяльності, міжособистісна взаємодія, соціометрія, соціально-просторова ізоляція, мала група, українські антарктичні експедиції.

Бахмутова Лариса. Социометрический анализ структуры межличностного взаимодействия зимовщиков в украинских антарктических экспедициях.

Вступление. Представлено проблематику организации и проведения длительных антарктических экспедиций в экстремальных условиях Антарктики с точки зрения понимания структуры межличностного взаимодействия в малой группе специалистов разного профиля в неблагоприятных условиях окружающей среды и социально-пространственной изоляции.

Цель исследования: определить структуру внутригрупповых взаимоотношений и провести анализ межличностного взаимодействия украинских зимовщиков в антарктических экспедициях.

Методы. Методика изучения структуры взаимоотношений в группе Дж. Морено «Социометрия».

Результаты исследования. На основе анализа социометрических данных определены индивидуальные показатели социометрического статуса зимовщиков и структура взаимоотношений по сферам деятельности (профессиональная, бытовая, проведения досуга). Раскрыты особенности квартальной цикличности взаимосвязей в этих сферах.

Выводы. Процесс организации и проведения полярных экспедиций должен учитывать выявленную структуру внутригрупповых взаимоотношений ее участников, психологические особенности и закономерности межличностного взаимодействия по сферам деятельности с учетом поквартальной цикличности: активизации, спада и особенностей взаимосвязи.

Ключевые слова: экстремальные условия деятельности, межличностное взаимодействие, социометрия, социально-пространственная изоляция, малая группа, украинские антарктические экспедиции.

Вступ. Ефективність діяльності українських науковців в Антарктиці багато в чому залежить від їх сумісності та злагодженої міжособистісної взаємодії. Державна установа Національний антарктичний науковий центр Міністерства освіти і науки України (ДУНАНЦ МОН України) протягом останніх 25-ти років щорічно організує наукові

експедиції на українську антарктичну станцію «Академік Вернадський» (УАС «Академік Вернадський») та забезпечує роботу станції, координує проведення комплексних фундаментальних та прикладних наукових досліджень згідно Державної цільової науково-технічної програми досліджень в Антарктиці на 2011-2020 роки, яку продовжено до 2023 року.

Складний процес організації та проведення довготривалих (12-13 місяців) антарктичних експедицій в екстремальних умовах діяльності потребує глибокого розуміння структури міжособистісної взаємодії малої групи фахівців різного профілю в несприятливих умовах навколишнього середовища та соціально-просторової ізоляції. Тому проблематика представленого дослідження є досить **актуальним** напрямом в організації роботи антарктичних експедицій.

Теоретичний аналіз наукової літератури показує, що переважна більшість дослідників психології експедиційного персоналу фокусується на вивченні наслідків негативної дії екстремального середовища та ізоляції (Mullin, 2006; Palinkas, 2003; Palinkas, & Suedfeld, 2008). Активно досліджуються адаптаційні можливості організму в екстремальному середовищі (Кокун, 2006; Tortello, et al., 2018; Chen, Wu, Li, Zhang, & Xu, 2016).

На прикладі зимівників УАС «Академік Вернадський» виокремлено впливові психофізіологічні чинники міжособистісної взаємодії людей в довготривалих антарктичних експедиціях (Бахмутова, 2019; Kokun, & Bakhmutova, 2020; Kokun, & Bakhmytova, 2021); мотиваційні аспекти їх психологічної готовності (Мірошніченко, 2016), вікові особливості психологічної адаптації (Мірошніченко, & Пасічник, 2020; Miroshnuchenko, & all, 2020), проблеми виникнення та розвитку синдрому «професійного вигорання» (Мірошніченко, 2015); особливості міжособистісних стосунків учасників українських антарктичних експедицій (Bakhmutova, 2020). Однак питання структури внутрішньогрупових взаємин у малих групах експедиційних колективів залишаються мало вивченими.

Тому **мета** нашої статті – представити результати досліджень соціометричного моніторингу внутрішньогрупових взаємин та аналізу міжособистісної взаємодії українських зимівників у антарктичних експедиціях.

Завдання дослідження:

1. Визначити індивідуальні показники соціометричного статусу зимівників у окремо взятій експедиції за сферами міжособистісної взаємодії.
2. Установити частку кожної сфери міжособистісної взаємодії (професійну; побутову; сферу проведення дозвілля) зимівників в умовах УАС «Академік Вернадський».
3. Виявити характерні закономірності квартальної циклічності взаємозв'язків за сферами міжособистісної взаємодії протягом експедиційного року.

Методи та організація дослідження. Одним з найпоширеніших методів вивчення структури внутрішньогрупових взаємин у світовій соціально-психологічній дослідницькій практиці вважаються соціометричні. Соціометрія дозволяє визначити ступінь взаємозв'язку між людьми в межах групи з метою їх корегування для досягнення позитивних змін, визначення ступеню цих змін, дає можливість через статистичний аналіз психологічних властивостей отримувати кількісні результати, які можуть пояснити усі аспекти соціального життя (суспільні, економічні, політичні). Зарубіжні психологи Berd (1951); Rostampoor-Vajari (2012) та інші довели, що рівень достовірності соціометричних показників знаходиться у межах 60% - 86%.

На сучасному етапі соціометрія як науковий метод набула широкого застосування у різних сферах дослідження суспільних відносин. Так, Рада корпоративного керівництва США (Corporate Leadership Council (CLC)) як провідний світовий провайдер з досліджень людських ресурсів, освітнього рівня та підтримки прийняття рішень провела соціометричні дослідження в 59 організаціях з 27 країн із загальною кількістю 50 000 співробітників у 10 галузевих групах (Kilmann, 1985). Метою проведеної ними роботи було підвищення продуктивності та ефективності діяльності працівників шляхом утримання та залучення кращих фахівців, стимуляції емоційної прихильності до організації та міжособистісних

стосунків всередині колективу. При цьому було виявлено, що, знаючи дійсну картину взаємин у колективі, керівництво має можливість: консолідувати увагу працівників на досягненні професійних цілей; посилити виявлену мережу неформальних відносин у колективі для більш ефективної міжособистісної взаємодії; визначити та стимулювати неформальних лідерів як ключових діячів, що створюють продукцію; зосередитись на корпоративній культурі для забезпечення зворотного зв'язку, збільшення внеску кожного працівника та взаємної колективної довіри.

У результаті вивчення методологічних підходів до проведення соціометричних процедур в ізольованих групах фахівців нами визначено узагальнений механізм неформальної взаємодії людей на рівні сфер міжособистісної взаємодії, сили і напрямку потоку емоцій та почуттів в кожній сфері (Бахмутова, 2020, Bakhmutova, 2019).

Потоки почуттів, що утворюють неформальні мережі відносин та засновані на соціально-емоційних або психосоціальних зв'язках, можуть бути: позитивними, негативними і нейтральними; взаємними і не взаємними; сильними і слабкими за інтенсивністю (рис. 1).

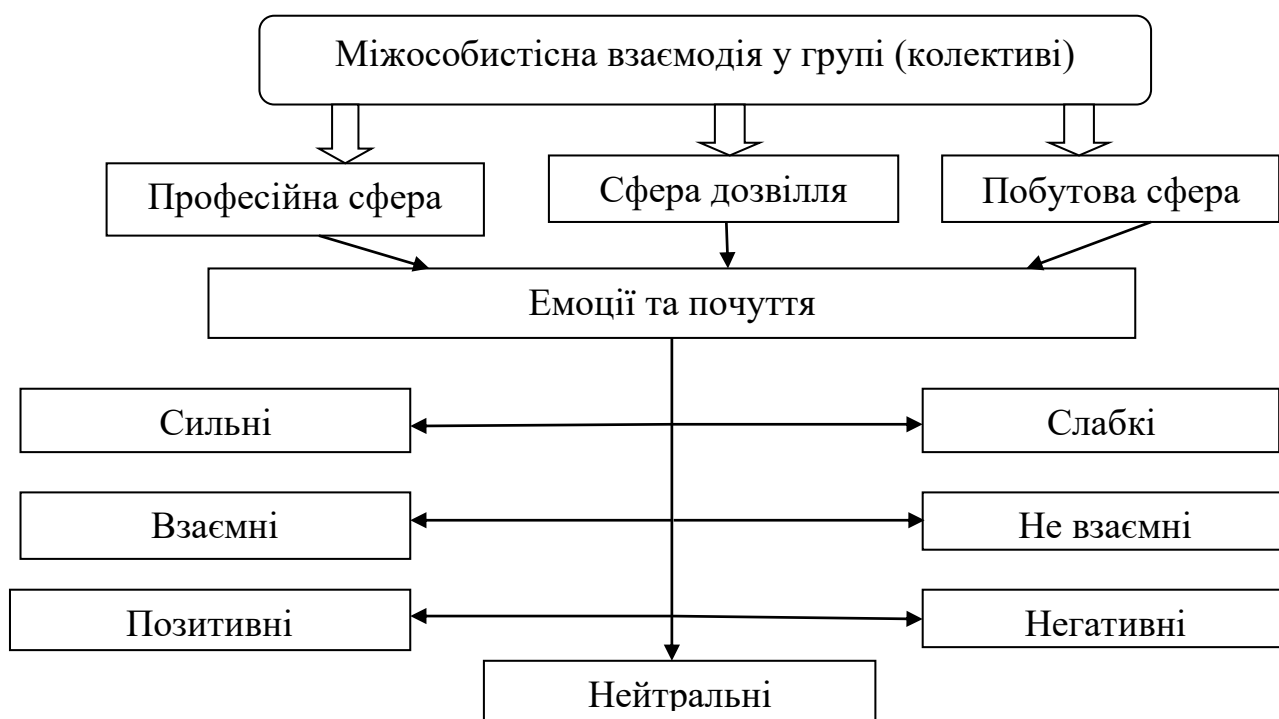


Рис. 1. Схема можливостей соціометричних досліджень у групі

Соціометрична процедура має безліч модифікацій. Основою методичного прийому соціометрії є соціометричний опитувальник, що стосується обраних групових критеріїв діагностики. Особливістю професійної діяльності групи зимівників на Українській антарктичній станції «Академік Вернадський» є спільна робота, побут і відпочинок, які протягом 12-13 місяців відбуваються в межах території станції у колі одних і тих самих людей. Тому питання соціометричної процедури стосуються саме цих сфер міжособистісної взаємодії: «З ким би ти хотів... разом працювати; відпочивати; розважатись; поїхати в експедицію до Антарктики ще раз» тощо. Статистично-математична обробка отриманих даних дозволяє порівнювати переваги за сферами міжособистісної взаємодії (професійна, побутова та сфера дозвілля) в динаміці, проводити кореляційні процедури та статистичний аналіз.

Головною умовою ефективного проведення соціометричної процедури є наявність достатнього досвіду міжособистісних взаємин між членами досліджуваної групи. Тому в групі зимівників соціометричне опитування проводиться щоквартально. Перший раз – через три місяці від початку сумісної діяльності на станції (зазвичай опитування проводить

лікар експедиції). Застосування цієї методики дозволяє об'єктивно зафіксувати міжособистісну направленість та ступінь взаємодії зимівників в усіх сферах діяльності. Через негативний вплив на психофізіологічний стан людей екстремальних умов діяльності та соціально-просторової ізоляції направленість поставлених питань фіксується у вигляді виключно позитивних критеріїв вибору. Результати виборів заносяться в таблицю у вигляді соціоматриці, де робиться кількісний підрахунок виборів, що відразу дає уявлення стосовно рангів членів групи (Бахмутова, 2020).

Висновки соціометричних досліджень самі по собі не дають можливості об'єктивної оцінки та глибокого аналізу внутрішньогрупових стосунків, а тільки поверхово їх розкривають. Тому для повноцінного вивчення проблеми соціометричні результати повинні бути підкріплені і доповнені результатами інших досліджень. В даній публікації ми зупинилися на соціометричних дослідженнях, які виступають індикатором у трьох сферах міжособистісної взаємодії зимівників УАЕ: професійній, побутовій, сфері дозвілля. Соціометричні дослідження зимівників УАЕ в поєднанні з іншими обраними нами методами дозволяють виявити особливості та чинники міжособистісної взаємодії в колективі, що працює в екстремальних природних умовах.

Вибірка дослідження. В основному дослідженні взяли участь 11 зимівників УАС «Академік Вернадський». Було проведено 4 серії щоквартальних досліджень за: I квартал (квітень-червень) – Д1; II квартал (липень-вересень) – Д2; III квартал (жовтень-грудень) – Д3; IV квартал (січень-березень) – Д4. При формуванні соціометричних критеріїв були використані три ситуації вибору:

1. З ким Ви зазвичай співпрацюєте?
2. З ким Ви переважно вирішуєте побутові проблеми?
3. З ким Вам комфортно проводити дозвілля?

Критерії вибору спрямовані на виявлення сумісності та переваг у сфері професійної діяльності, побуту та дозвілля у позитивному напрямку. Негативні формулювання повністю відсутні, оскільки ізольовані групи дуже закриті для дослідження і прагнуть всіляко приховати негативні емоції один до одного. Причини можуть бути найрізноманітнішими: це і боязнь розголошення у групі, і психологічне заперечення своїх негативних почуттів, і негативний минулий досвід, отриманий за участю у подібних дослідженнях.

Тому респонденти ретельно з'ясовували, яким чином будуть використані результати, кому будуть повідомлені, вимагали гарантій збереження конфіденційності зробленого ними вибору. Інколи сам факт повідомлення психологу про надання переваг певним людям у групі нашкодував деяких респондентів на внутрішній супротив, пов'язаний з ціннісно-орієнтаційними стереотипами особистості, що проявлялось у таких фразах, як: «Я своїх не здаю», «Своїх друзів я не ділю на перших, других і третіх», «Обираю усіх» і т. п. Саме тому соціометричне опитування потребує ретельного вивчення і розуміння негативного впливу на людей оточуючого середовища, усіх особливостей взаємодії, професійної діяльності, фахової психологічної підготовки групи та ретельного формулювання критеріїв вибору.

Результати дослідження та їх обговорення. Соціометрична процедура, що застосовується серед зимівників УАС «Академік Вернадський», є внутрішньогруповою, параметричною (з обмеженням кількості виборів у межах трьох осіб) і ранговою з присвоєнням балів від 1 до 3 в порядку переваг. Соціометричне обмеження кількості виборів було розраховано відповідно до чисельності групи з 12 осіб згідно таблиці величини обмежень соціометричних виборів, яка розрахована за формулою Дженінгса (Марковская, 1999).

Фактично обстежено групу з 11 осіб, оскільки один зимівник був евакуйований за станом здоров'я через 2 місяці перебування на антарктичній станції. Безпосереднім опитуванням респондентів за допомогою підготовлених соціометричних карток під час експедиції займався лікар, який входив до складу команди зимівників.

Отримані данні опрацьовано трьома методами аналізу:

1. Табличний (табл. 1) – визначає динаміку показників індивідуальних та групових значень соціометричного вибору, де значення Д1, Д2, Д3, Д4 відповідають поквартальним

дослідженням протягом року, середні значення соціометричного статусу (М) у кожній сфері міжособистісної взаємодії.

2. Графічний – дає можливість візуально оцінити соціометричний статус кожного учасника дослідження та зрозуміти систему переваг у кожній сфері міжособистісної взаємодії (див. рис. 2).

3. Статистичний – кореляційний аналіз середньогрупових значень за Спірменом з використанням програмного пакету SPSS17 (Бахмутова, 2020).

На основі даних табл. 1 побудовано діаграму соціометричного статусу зимівників у кожній сфері міжособистісної взаємодії (рис. 2).

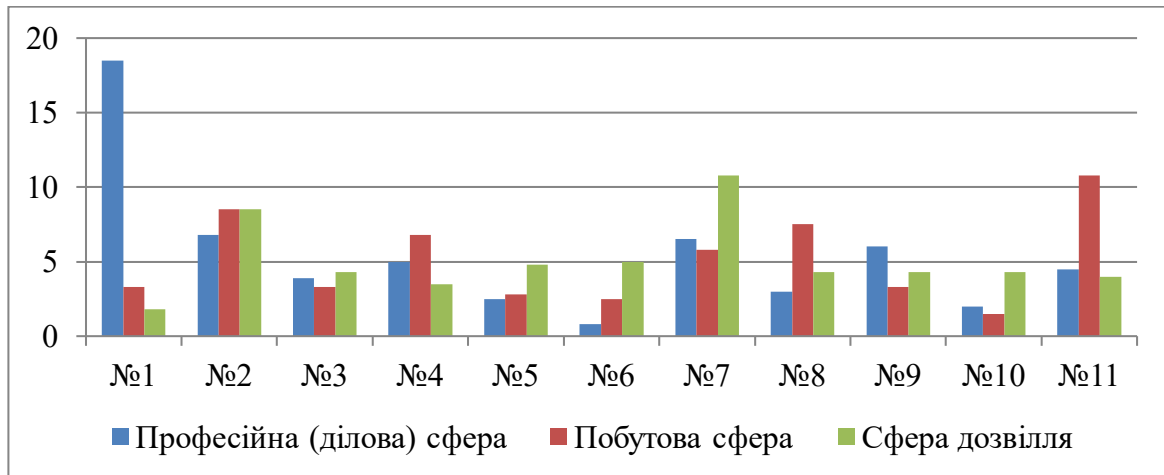


Рис. 2. Діаграма соціометричного статусу зимівників за сферами міжособистісної взаємодії

На діаграмі яскраво вирізняється респондент під №1 (керівник експедиції) як лідер у професійній (діловій) сфері. У побутовій сфері надана перевага №11 (повару). Однак це значення потребує особливого підходу, оскільки те, що для інших респондентів є побутом, для повара – професійна діяльність. Це означає, що для №11 високий рівень міжособистісної взаємодії у побутовій сфері свідчить про те, що особисто для нього вона відбувалась саме у його професійній сфері діяльності. Соціометричним лідером у сфері дозвілля є зимівник під № 7.

Слід відзначити, що респондент №1, який лідирує у професійній сфері, у сфері дозвілля набрав найменше балів. Тобто очільник експедиції найбільше взаємодіє з іншими членами команди саме у професійній, як основній сфері діяльності. Очевидно (табл. 1 та рис. 2), що людей з нульовим статусом, тобто таких, які не отримали жодних виборів, тобто повністю проігнорованих, у команді немає, що дає підстави говорити про достатньо високу психологічну сумісність експедиційної групи. У кожній сфері взаємодії спостерігаються свої лідери і ті, хто залишався осторонь, проявляючи себе більшою мірою в іншій.

Оскільки метою кожної експедиції є виконання професійних завдань, то основним видом взаємодії є професійна. Взаємодія у сфері побуту і проведення дозвілля – невід’ємна частина життя кожної людини. На основі аналізу групових даних соціометричних виборів (табл. 1) ми отримали приблизно рівномірний розподіл міжособистісної взаємодії зимівників за цими сферами: 35% – професійна сфера, 34% – сфера дозвілля, 31% – побутова (рис. 3).

Таблиця 1

Динаміка показників індивідуальних та групових значень соціометричного вибору зимівників УАЕ

№ респондента	Професійна сфера						Побутова сфера						Сфера дозвілля						Усього	
	Д1	Д2	Д3	Д4	М	Ранг	Д1	Д2	Д3	Д4	М	Ранг	Д1	Д2	Д3	Д4	М	Ранг	М	Ранг
1	8	19	15	32	18,5	I	1	6	0	6	3,3	VI	1	0	3	3	1,8	VIII	8,7	II
2	8	4	5	10	6,8	II	5	6	15	8	8,5	II	7	15	3	9	8,5	II	7,9	I
3	5	4	5	1	3,9	VII	0	7	3	3	3,3	VI	0	3	9	5	4,3	V	3,8	VIII
4	6	7	5	2	5,0	V	5	4	10	8	6,8	IV	6	2	6	0	3,5	VII	5,1	V
5	2	3	3	2	2,5	IX	1	0	4	6	2,8	VII	7	7	5	0	4,8	IV	3,4	IX
6	0	0	0	3	0,8	XI	0	2	4	4	2,5	VIII	3	4	8	5	5,0	III	2,8	X
7	6	2	10	8	6,5	III	8	4	2	9	5,8	V	18	6	7	12	10,8	I	7,7	III
8	5	6	0	1	3,0	VIII	9	10	7	4	7,5	III	2	4	5	6	4,3	V	4,9	VI
9	7	5	8	4	6,0	IV	2	3	4	4	3,3	VI	3	4	1	9	4,3	V	4,5	VII
10	4	1	2	1	2,0	X	1	1	1	3	1,5	IX	3	6	3	5	4,3	V	2,6	XI
11	3	3	7	5	4,5	VI	23	11	4	5	10,8	I	4	2	4	6	4,0	VI	6,4	IV
Разом по групі	4,9	4,9	5,5	6,3	5,4		5,0	4,9	4,9	5,5	5,1		4,9	4,8	4,9	5,5	5,0		5,3	

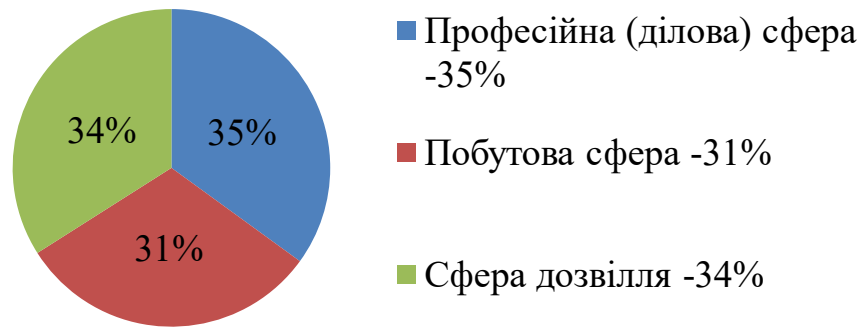


Рис. 3. Сфери міжособистісної взаємодії зимівників УАЕ

В умовах антарктичної станції кожна сфера міжособистісної взаємодії займає доволі вагомую долю. Кореляційний аналіз соціометричних даних (за Спірменом) дозволив виявити значущі достовірні двосторонні взаємозв'язки між професійною сферою взаємодії та сферою дозвілля ($r = 0,54, p \leq 0,01$; $r = 0,42, p \leq 0,05$) і побутою ($r = 0,34$; $r = 0,35; p \leq 0,05$), які спостерігаються на початку експедиційного року (I квартал – Д1; табл. 2).

Таблиця 2

Кореляційні взаємозв'язки між професійною сферою та сферами побуту і дозвілля у міжособистісній взаємодії зимівників УАЕ

Сфери міжособистісної взаємодії	№ дослідження	Професійна сфера			
		I квартал Д1	II квартал Д2	III квартал Д3	IV квартал Д4
Побутова сфера	Д1	0,34*	0,11	0,23	0,24
	Д2	0,35*	0,63*	0,25	0,15
	Д3	0,04	0,22	-0,37	-0,07
	Д4	0,42	0,20	0,47	0,66*
Сфера дозвілля	Д1	0,54**	-0,05	0,12	0,35
	Д2	0,42*	0,15	-0,35	-0,07
	Д3	-0,23	0,07	0,02	-0,00
	Д4	0,31	0,20	0,26	0,34

Кореляція значуща на рівні $p^* \leq 0,05$

Кореляція значуща на рівні $p^{**} \leq 0,01$

Це пов'язано з більш тісним знайомством у межах ізолюваної групи та налагодженням спільного побуту і праці на УАС, спільною підготовкою продовольчих і паливно-енергетичних ресурсів до тривалого зберігання і відповідного розподілу їх витрат протягом року, загальним розумінням і усвідомленням проблем, пов'язаних з тривалою сумісною життєдіяльністю.

Під час полярної ночі (II квартал – Д2) рівень взаємозв'язку побутової і професійної сфери зростає ($r = 0,63; p \leq 0,05$). Це пояснюється тим, що в цей час в умовах полярної ночі виникає не тільки соціальна, а й фізична ізоляція у межах периметру антарктичної станції. При цьому побутові проблеми починають тісніше переплітатися з

професійними, оскільки професійна діяльність за межами станції дуже обмежена або більшою мірою відсутня.

Значущий рівень двосторонньої кореляції ($r = 0,66$; $p \leq 0,05$) між побутовою та професійною сферами міжособистісної взаємодії спостерігається в кінці експедиційного року (IV квартал – Д4; табл. 2). Це пояснюється підготовкою до ротації групи та передачі станції наступній експедиції, а також додатковою завантаженістю у цих двох сферах через виконання так званих «сезонних» робіт, пов'язаних з виходами за межі станції, виїздами на сусідні острови та співробітництвом з колегами сезонного експедиційного загону, екіпажами яхт та кораблів, що швартуються біля острова Галіндез. Міжособистісна взаємодія у цей час набуває більш широкого змісту і в професійному, і в побутовому плані.

Відсутність достовірних кореляційних зв'язків за сферами взаємодії характерна для III кварталу перебування в Антарктиці, що пояснюється установленим між зимівниками розмежуванням дій у кожній сфері. Команда знаходиться в екстремальних, але стабільних умовах відносної ізоляції. У цей час уже встановлені певні ролі та місце кожного члена команди. Поява будь-яких змін у діяльності викликає певні переваги та взаємозв'язок між сферами міжособистісної взаємодії. Також достовірні двосторонні кореляційні зв'язки виявлено між побутовою сферою та сферою дозвілля у I (квітень-червень) кварталі: $r = 0,54$; $p \leq 0,01$ (табл. 3). Цей взаємозв'язок зменшується у II (липень-вересень) кварталі: $r = 0,36$; $p \leq 0,05$, а в III (жовтень-грудень), як і взаємозв'язок з побутовою сферою, практично відсутній. Виділяється значущий рівень кореляції між сферою дозвілля і побутом у IV кварталі $r = 0,75$; $p \leq 0,01$, що свідчить про активізацію взаємозв'язків між цими сферами міжособистісної взаємодії (Бахмутова, 2020).

Отже, на основі аналізу соціометричних даних визначено:

1. Індивідуальні показники соціометричного статусу зимівників за сферами міжособистісної взаємодії.
2. Частку кожної сфери міжособистісної взаємодії: професійна – 35%; побутова – 31%; сфера проведення дозвілля – 34%.
3. Особливість квартальної циклічності взаємозв'язків за сферами міжособистісної взаємодії, яка полягає в їх наявності у I кварталі, поступовому зменшенні у II кварталі та активізації в IV кварталі зимівельного року. У III кварталі (жовтень-грудень) кожна сфера міжособистісної взаємодії відокремлена одна від одної.

Таблиця 3

Кореляційні взаємозв'язки між побутовою сферою та сферою дозвілля у міжособистісній взаємодії зимівників УАЕ

Сфери міжособистісної взаємодії	№ дослідження	Побутова сфера			
		I квартал Д1	II квартал Д2	III квартал Д3	IV квартал Д4
Сфера дозвілля	Д1	0,54**	-0,11	0,35	0,75**
	Д2	0,29	0,36*	0,22	0,13
	Д3	-0,23	0,07	0,02	-0,00
	Д4	0,49	0,31	0,09	0,11

Кореляція значуща на рівні $p^* \leq 0,05$

Кореляція значуща на рівні $p^{**} \leq 0,01$

Виявлено, що особливості циклічності міжособистісної взаємодії залежать від таких змінних характеристик:

1. Циклічності природних явищ (пори року, світлової періодики, погодних умов), які впливають на ступінь групової ізоляції та вибір переваг у сферах міжособистісної взаємодії.

2. Пріоритетності виконання завдань в тій чи іншій сфері діяльності.

3. Ступеню завантаженості в основній (професійній) сфері діяльності, яка приводить до зниження чи активізації міжособистісної взаємодії у сфері дозвілля та побуту.

Висновки. У результаті проведеної соціометричної діагностики структури міжособистісної взаємодії зимівників у процесі організації та проведенні антарктичних експедицій встановлено, що 35% міжособистісної взаємодії зимівників УАЕ відбувається у професійній сфері; 31% – у побутовій сфері; 34% становить сфера дозвілля. Між цими сферами виявлено особливості поквартальної циклічності: активізації, спаду та взаємозв'язку. Так, з квітня по червень (I квартал) зафіксована активність та наявний достовірний взаємозв'язок між професійною сферою взаємодії та сферою дозвілля ($r = 0,535, p \leq 0,01$; $r = 0,417, p \leq 0,05$) і побуту ($r = 0,337$ і $r = 0,351; p \leq 0,05$). Поступовий спад спостерігається у липні-вересні (II квартал) та активізація з січня по березень (IV квартал) експедиційного року. Характерно, що у жовтні-грудні (III кварталі) кожна сфера міжособистісної взаємодії відокремлена одна від одної. Особливість циклічності характеру міжособистісної взаємодії залежить від змінних характеристик: природних явищ (зміни і тривалості полярної пори року, особливостей світлової періодики, екстремальних погодних умов), які визначають ступінь ізоляції та вибір можливих переваг міжособистісної взаємодії за сферами діяльності. Це викликає постановку організаційної пріоритетності виконання завдань у певних сферах взаємодії та визначає ступінь завантаженості в основній (професійній) сфері діяльності, яка приводить до зниження чи активізації міжособистісної взаємодії у сфері дозвілля та побуту.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці та впровадженні психологічних методів у процес організації та проведення українських антарктичних експедицій з урахуванням виявлених особливостей та закономірностей.

Література

1. Бахмутова, Л. М. (2019). Нервово-психологічна стійкість як критерій професійної діяльності в екстремальних умовах Антарктики. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я: матеріали. Всеукраїнська науково-практична конференція*, 13–16. <http://jhealth.donnu.edu.ua/article/view/7484>
2. Бахмутова, Л. М. (2020). Психологічні особливості міжособистісної взаємодії зимівників у антарктичних експедиціях. (Дис. доктора філософії). Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Київ. http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/disertaciya_bahmutova_1600115344.pdf
3. Кокун, О. М. (2006). Теоретико-методологічні та практичні засади забезпечення психофізіологічної готовності фахівців до діяльності у різних умовах. *Вісник Національної академії оборони України*, 2, 109–113.
4. Марковская, И. М. (1999). *Социометрические методы в психологии*. Челябинск: Издательство ЮУрГУ.
5. Мірошніченко, О. А. (2015). *Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник*. Житомир: «Видавництво Житомирського державного університету імені Івана Франка».
6. Мірошніченко О. А. (2018). Роль психологічної готовності особистості в адаптації до екстремальних умов життєдіяльності. *Наука і освіта: журнал науково-практичний: Педагогіка і психологія*, 7-8 а, 77–82.
7. Мірошніченко, О. А. (2016). Види мотивації особистості до професійної діяльності. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка: зб. наук. пр.*, 25, 87–93.
8. Мірошніченко О. & Пасічник І. (2020). Вікові особливості психологічної адаптації українських зимівників до життєдіяльності в умовах Антарктики. *Проблеми сучасної психології*, 48, 228–252 <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2020-48.228-252>
9. Bakhmutova, L. (2019). Factors and models of interpersonal interaction of participants in long-term Ukrainian Antarctic Expeditions. *Fundamental and applied research in practice of leading scientific schools*, 36(6), 48–55. Retrieved from <https://doi.org/10.33531/farplss.2019.6.6>
10. Bakhmutova, L. (2020). Peculiarities of interpersonal relationships of Ukrainian Antarctic expeditions participants. *Mental Health: Global Challenges Journal*, 3(2), 50–55. 2019 p. <https://www.mhgj.org/index.php/MHGJ/article/view/96>
11. Berd, E. A. (1951). Study of Validity and Constancy of Choices in a Sociometric Test. *Sociometry*, 14, 175–181.

12. Chen, N., Wu, Q., Li, H., Zhang, T., & Xu C. (2016). Different adaptations of Chinese winter-over expeditioners during prolonged Antarctic and sub-Antarctic residence. *International journal of biometeorology*, 60(5), 737–747. <http://dx.doi.org/10.1007/s00484-015-1069-8>
13. Kilmann, R. (1985). Corporate Culture: Managing the Intangible Style of Corporate Life May Bethe Keyto Avoiding Stagnation. *PsychologyToday*, 19(4), 62–68.
14. Kokun, O., & Bakhmutova, L. (2020). Dynamics of Indicators of Expeditioners' Psychological States During Long Antarctic Stay. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 20(1), 5–12. Retrieved from <https://www.ijpsy.com/volumen20/num1/530.html>
15. Kokun, O. & Bakhmytova, L. (2021) The impact of expeditioners' personality traits on their interpersonal interactions during long-term Antarctic expeditions. *Polish Polar Research*, 42 (1), 59–76. <https://journals.pan.pl/dlibra/publication/136512/edition/119489/content>
16. Miroshnychenko, O. Pasichnyk, I., Voznyuk, A., Kubitskyi, S., Roganova, M., Tsvietkova, H., Shorobura, I., & Bloschynskyi, I. (2020). Study of Ukrainian Polar Explorers' Psychological Readiness for Extreme Environments at the Antarctic Station. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences* 8(6), 455–461. DOI: 10.13189/saj.2020.080618
17. Mullin, J.R. (2006). Some psychological aspects of isolated Antarctic living. *American Journal of Psychiatry* 117(4), 323–325. <http://dx.doi.org/10.1176/ajp.117.4.323>
18. Palinkas, L.A. (2003). The psychology of isolated and confined environments: Understanding human behavior in Antarctica. *American Psychologist* 58(5), 353–363. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.58.5.353>
19. Palinkas, L.A., Suedfeld, P. (2008). Psychological effects of polar expeditions. *Lancet* 371(9607), 153–163. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(07\)61056-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(07)61056-3)
20. Rostampoor-Vajari, M. (2012). What Is Sociometry and How We Can Apply It in Our Life? *Advances in Asian Social Science(AASS)*, 2(4), 570–573, Retrieved from www.worldsciencepublisher.org
21. Tortello, C., Barbarito, M., Cuiuli, J. M., Golombek, D., Vigo D. E., & Plano S. (2018). Psychological Adaptation to Extreme Environments: Antarctica as a Space Analogue. *PsychologyandBehavioralScienceInternationalJournal*, 9(4). 555768. DOI: 10.19080/PBSIJ.2018.09.555768.

References

1. Bakhmutova, L. M. (2019). Nervovo-psykhologichna stiykist yak kryteriy profesiynoyi diyalnosti v ekstremalnykh umovakh Antarktyky [Neuro-psychological stability as a professional activity criterion in the extreme conditions of Antarctica]. *Osobystisni ta sytuatyvni determinanty zdorovya: materialy, Vseukrayinska naukovo-praktychna konferentsiya*, 13–16. <http://jhealth.donnu.edu.ua/article/view/7484> [In Ukrainian]
2. Bakhmutova, L. M. (2020). Psykhologichni osoblyvosti mizhosobystisnoyi vzayemodiyi zymivnykiv u antarktychnykh ekspedytsiyakh [Psychological features of interpersonal interaction between the members of Antarctic expeditions]. (PhD thesis). Instytut psykhologiyi im. G. S. Kostyuka APN Ukrayini, Kyiv. http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/disertaciya_bahmutova_1600115344.pdf [In Ukrainian]
3. Kokun, O. M. (2006). Teoretyko-metodologichni ta praktychni zasady zabezpechennya psykhofiziologichnoyi gotovnosti fakhivtsiv do diyalnosti u riznykh umovakh [Theoretical, methodological and practical principles for promoting psychophysiological readiness to work in different conditions]. *Visnyk Natsionalnoyi akademiyi oborony Ukrayiny*, 2, 109–113. [In Ukrainian]
4. Markovskaya, I. M. (1999). Sotsiometricheskie metody v psikhologii [*Sociometric methods in psychology*]. Chelyabinsk: Izdatelstvo YuUrGU. [In Russian]
5. Miroshnychenko, O. A. (2015). Profilaktyka syndromu «profesiynogo vygorannya» u pratsyuyuchykh v ekstremalnykh umovakh [*Prevention of the syndrome of professional burnout among workers in extreme conditions*]. Zhytomyr: «Vydavnytstvo Zhytomyrskogo derzhavnogo universytetu imeni Ivana Franka». [In Ukrainian]
6. Miroshnychenko, O. A. (2018). Rol psykhologichnoyi gotovnosti osobystosti v adaptatsiyi do ekstremalnykh umov zhyttyediyalnosti [The role of psychological readiness in personal adaptation to extreme work conditions]. *Nauka i osvita: zhurnal naukovo-praktychnyi: Pedagogika i psykhologiya*, 7-8a, 77–82. [In Ukrainian]
7. Miroshnychenko, O. A. (2016). Vydy motivatsiyi osobystosti do profesiynoyi diyalnosti [Types of personal motivation for professional activity]. *Pedagogichna osvita: teoriya i praktyka. Psykhologiya. Pedagogika: zb.nauk.pr.*, 25, 87–93. [In Ukrainian]
8. Miroshnychenko, O. & Pasichnyk, I. (2020). Vikovi osoblyvosti psykhologichnoyi adaptatsiyi ukrayinskykh zymivnykiv do zhittyediyalnosti v umovakh Antarktyky [Age features of Ukrainian Antarctic expedition members' psychological adaptation to life and work in Antarctica]. *Problemy suchasnoyi psykhologiyi*, 48, 228–252 <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2020-48.228-252> [In Ukrainian]
9. Bakhmutova, L. (2019). Factors and models of interpersonal interaction of participants in long-term Ukrainian Antarctic Expeditions. *Fundamental and applied research in practice of leading scientific schools*, 36(6), 48–55. <https://doi.org/10.33531/farplss.2019.6.6>
10. Bakhmutova, L. (2020). Peculiarities of interpersonal relationships of Ukrainian Antarctic expeditions participants. *Mental Health: Global Challenges Journal*, 3(2), 50–55. <https://www.mhgcj.org/index.php/MHGCJ/article/view/96>

11. Berd, E. A. (1951). Study of Validity and Constancy of Choices in a Sociometric Test. *Sociometry*, 14, 175–181.
12. Chen, N., Wu, Q., Li, H., Zhang, T., & Xu C. (2016). Different adaptations of Chinese winter-over expeditioners during prolonged Antarctic and sub-Antarctic residence. *International journal of biometeorology*, 60(5), 737–747. <http://dx.doi.org/10.1007/s00484-015-1069-8>
13. Kilmann, R. (1985). Corporate Culture: Managing the Intangible Style of Corporate Life May Be the Key to Avoiding Stagnation. *Psychology Today*, 19(4), 62–68.
14. Kokun, O., & Bakhmutova, L. (2020). Dynamics of Indicators of Expeditioners' Psychological States During Long Antarctic Stay. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 20(1), 5–12. <https://www.ijpsy.com/volumen20/num1/530.html>
15. Kokun, O., & Bakhmutova, L. (2021) The impact of expeditioners' personality traits on their interpersonal interactions during long-term Antarctic expeditions. *Polish Polar Research*, 42(1), 59–76. <https://journals.pan.pl/dlibra/publication/136512/edition/119489/content>
16. Miroshnychenko, O. Pasichnyk, I., Voznyuk, A., Kubitskyi, S., Roganova, M., Tsvietkova, H., Shorobura, I., & Bloschynskyi, I. (2020). Study of Ukrainian Polar Explorers' Psychological Readiness for Extreme Environments at the Antarctic Station. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 8(6), 455–461. DOI: 10.13189/saj.2020.080618
17. Mullin, J.R. (2006). Some psychological aspects of isolated Antarctic living. *American Journal of Psychiatry*, 117(4), 323–325. <http://dx.doi.org/10.1176/ajp.117.4.323>
18. Palinkas, L.A. (2003). The psychology of isolated and confined environments: Understanding human behavior in Antarctica. *American Psychologist*, 58(5), 353–363. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.58.5.353>
19. Palinkas, L.A. & Suedfeld, P. (2008). Psychological effects of polar expeditions. *Lancet*, 371(9607), 153–163. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(07\)61056-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(07)61056-3)
20. Rostampoor-Vajari, M. (2012). What Is Sociometry and How We Can Apply It in Our Life? *Advances in Asian Social Science(AASS)*, 2(4), 570–573, www.worldsciencepublisher.org
21. Tortello, C., Barbarito, M., Cuiuli, J. M., Golombek, D., Vigo D. E., & Plano S. (2018). Psychological Adaptation to Extreme Environments: Antarctica as a Space Analogue. *Psychology and Behavioral Science International Journal*, 9(4). 555768. DOI: 10.19080/PBSIJ.2018.09.555768.

Bakhmutova, Larisa. Sociometric analysis of the structure of interpersonal interactions between the members of Ukrainian Antarctic expeditions.

Introduction. The author analyzes the problems of organizing and conducting long-term Antarctic expeditions related to the structure of interpersonal interaction in small groups of specialists of different profiles.

Aim: to determine the structure of intra-group relationships and to analyze the interpersonal interaction between the members of Ukrainian Antarctic expeditions.

Methods: J. Moreno "Sociometry" (intra-group relationship).

Results. Based on the obtained sociometric data, the author determined the indicators of the Antarctic expedition members' sociometric statuses, the structure of their relationships in relation to their activities (professional, home, leisure) as well as revealed the seasonal cycle of these relationships.

Conclusions. The organization and conduct of polar expeditions should be based on the determined structure of intra-group relationships, as well as the psychological, interpersonal and season-dependent features of intra-group interaction (activation and recession).

Key words: extreme work conditions, interpersonal interaction, sociometry, socio-spatial isolation, small group, Ukrainian Antarctic expeditions.

Відомості про автора

Бахмутова Лариса Миколаївна, доктор філософії у галузі психології, науковий співробітник Державної установи Національний антарктичний науковий центр Міністерства освіти і науки України, м. Київ, Україна.

Bakhmutova, Larisa Mykolaivna, PhD in Psychology, researcher, National Antarctic Scientific Center of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: bakhml@meta.ua

ORCIDID: <https://orcid.org/0000-0002-5119-236X>

Отримано 15 лютого 2021 р.
Рецензовано 1 березня 2021 р.
Прийнято 5 березня 2021 р.

Білик Тетяна

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПОРУШЕНЬ МІЖСОБИСТІСНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В КОНФЛІКТАХ ШЛЮБНИХ ПАРТНЕРІВ

Білик Тетяна. Методики для дослідження соціально-психологічних чинників порушень міжособистісної комунікації в конфліктах шлюбних партнерів.

Вступ. У сучасних умовах змін щодо інституту сім'ї та збільшення кількості розлучень актуальною та недостатньо розробленою постає проблема аналізу соціально-психологічних чинників, що впливають на виникнення конфліктних ситуацій через порушення міжособистісної комунікації шлюбних партнерів.

Мета дослідження: визначити комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників порушень міжособистісної комунікації в конфліктах шлюбних партнерів.

Результати дослідження. Розроблено «Комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників порушень міжособистісної комунікації в конфліктах шлюбних партнерів», який включає три групи методик. Перша група методик спрямована на вивчення особливостей міжособистісної взаємодії шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях та задоволеності їх шлюбом. До другої групи відносяться методики для вивчення соціально-психологічних чинників мікрорівня (характеристики шлюбних партнерів, які впливають на порушення міжособистісної комунікації шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях). Третю групу складають методики для вивчення соціально-психологічних чинників мезорівня (особливості взаємодії сім'ї з соціальним оточенням та балансу «робота-життя» шлюбних партнерів, які впливають на порушення міжособистісної комунікації шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях).

Висновки. Розроблений комплекс методик для вивчення впливу соціально-психологічних чинників порушень комунікації в конфліктах шлюбних партнерів надалі можуть використовувати фахівці, які працюють з шлюбними партнерами (сімейні медіатори, сімейні терапевти, коучі та консультанти). Комплекс методик також може застосовуватися при проведенні тренінгових занять та семінарів, спрямованих на забезпечення психологічної допомоги у підготовці до шлюбу та виробленні ефективних стратегій поведінки в конфліктах шлюбних партнерів.

Ключові слова: шлюбні партнери, конфлікти, комунікація, соціально-психологічні чинники, методики.

Билик Татьяна. Методики для исследования социально-психологических факторов нарушения межличностной коммуникации в конфликтах брачных партнеров.

Введение. В современных условиях изменений института семьи и увеличения количества разводов актуальной и недостаточно разработанной является проблема анализа социально-психологических факторов, влияющих на возникновение конфликтных ситуаций из-за нарушения межличностной коммуникации брачных партнеров.

Цель исследования: определить комплекс методик для исследования социально-психологических факторов нарушения межличностной коммуникации в конфликтах брачных партнеров.

Результаты исследования. Разработан «Комплекс методик для исследования социально-психологических факторов нарушения межличностной коммуникации в конфликтах брачных партнеров», который включает три группы методик. Первая группа методик направлена на изучение особенностей межличностного взаимодействия брачных партнеров в конфликтных ситуациях и удовлетворенности их браком. Ко второй группе относятся методики для изучения социально-психологических факторов микроуровня (характеристики брачных партнеров, влияющие на нарушение межличностной коммуникации брачных партнеров в конфликтных ситуациях). Третью группу представляют методики для изучения социально-психологических факторов мезоуровня (особенности взаимодействия семьи с социальным окружением и баланса «работа-жизнь» брачных партнеров, влияющие на нарушение межличностной коммуникации брачных партнеров в конфликтных ситуациях).

Выводы. Разработанный комплекс методик для изучения влияния социально-психологических факторов нарушений коммуникации в конфликтах брачных партнеров в дальнейшем могут использовать специалисты, работающие с брачными партнерами (семейные медиаторы, семейные терапевты, коучи и консультанты). Комплекс методик также может применяться при проведении тренинговых занятий и семинаров, направленных на обеспечение психологической помощи в подготовке к браку и выработке эффективных стратегий поведения в конфликтах брачных партнеров.

Ключевые слова: брачные партнеры, конфликты, коммуникация, социально-психологические факторы, методики.

Вступ. Згідно зі статистичними даними, в нашій країні кількість розлучень за останні кілька років перевищує кількість шлюбів (Міністерство юстиції України, 2018). Водночас статистика Мінюсту не враховує розлучення через суд, а тільки ті, які оформлені в РАЦС (там реєструються лише ті розлучення, коли у подружжя немає дітей до 18 років і немає майнових суперечок). А також ця статистика не враховує кількість розлучень шлюбних партнерів, які проживали в цивільних шлюбах. Отже, ми бачимо, яка це глобальна проблема і вивчення цього питання зумовлене досить сильними змінами всього українського суспільства. У науковій літературі активно обговорюються трансформації сімейно-шлюбних стосунків, зміна ціннісних орієнтацій молодих людей (змінюється місце сім'ї серед найважливіших цінностей) тощо.

Слід зазначити, що фізичному розриву відносин в парі передують емоційний розрив в результаті виникнення болючих конфліктних ситуацій. Дуже швидко партнери проходять на наступні стадії ескалації конфлікту завдяки порушенню міжособистісної комунікації та розриву взаємин. Порушення комунікації є однією із найбільш актуальних проблем соціально-психологічного характеру. Вказана проблема комунікації шлюбних партнерів як одна з основних відіграє важливу роль в регулюванні життєдіяльності, визначає ефективність розвитку стосунків та загалом існування й функціонування пари спільно. Крім звичайного обміну інформацією, спілкування дозволяє налагоджувати конфліктні ситуації, що виникають, знаходити спільне вирішення. У зв'язку з цим особливої актуальності набувають питання, пов'язані з формуванням, передаванням, прийманням та розшифруванням інформації при комунікації шлюбних партнерів.

Аналіз літератури показує, що сутність, причини виникнення сімейних конфліктів та підходів до їх вирішення розкриті в роботах ряду зарубіжних та вітчизняних авторів (Бондарчук, 2001; Ковалев, 1988; Сысенко, 1989; Херсонський, & Дворяк, 1991; Эйдемиллер, Юстискис, 2008).

Міжособистісні конфлікти у шлюбних партнерів досліджували також ряд вчених (Гришина, 2012; Навайтис, 1983; Левкович & Зуськова, 1987).

Що стосується аналізу соціально-психологічних особливостей міжособистісної комунікації партнерів та її впливу на формування стосунків партнерів, то окремі аспекти цієї проблеми знайшли відображення в роботах ряду конфліктологів та медіаторів (Глазл, 2020; Паркінсон, 2010; Фолджер, & Буш, 2007; Шульц фон Тун, 2015).

Однак соціально-психологічні чинники порушень міжособистісної комунікації в конфліктах шлюбних партнерів та методики для їх вивчення не виступали предметом спеціального дослідження.

Отже, враховуючи актуальність проблеми та недостатню її розробленість, нами була визначена **мета дослідження**: визначити комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників порушень міжособистісної комунікації в конфліктах шлюбних партнерів.

Результати дослідження. На основі аналізу літератури нами було визначено «Комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників порушень міжособистісної комунікації в конфліктах шлюбних партнерів», який включає три групи методик (табл. 1).

Комплекс методик для дослідження впливу соціально-психологічних чинників порушень міжособистісної комунікації в конфліктах шлюбних партнерів

Назва методик	Показники, що досліджуються
1 група методик	
Методики для вивчення особливостей міжособистісної комунікації шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях та задоволеності їх шлюбом:	
Опитувальник «Характер взаємодії подружжя у конфліктних ситуаціях» Ю.Є. Альошиної, Л.Я. Гозмана (Карелин, 2007)	Рівні вираженості за шкалами восьми сфер сімейного життя, які найчастіше виступають причиною міжособистісних конфліктів шлюбних партнерів
«Опитувальник задоволеності шлюбом» В. В. Століна, Т.Л. Романової, Г.П. Бутенко (Карелин, 2007)	Діагностика ступеня «задоволеності-незадоволеності» шлюбом у кожного з шлюбних партнерів
2 група методик	
Соціально-психологічні чинники мікрорівня (характеристики шлюбних партнерів, які впливають на порушення комунікації шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях):	
Методики для вивчення психологічних характеристик шлюбних партнерів:	
Комунікативні характеристики:	
Опитувальник «Діагностика мотиваційної орієнтації в міжособистісних комунікаціях» И.Д. Ладанов (Фетискин, Козлов & Мануйлов, 2002)	Рівень вираженості мотиваційних орієнтацій в міжособистісних комунікаціях (орієнтація на прийняття партнера; орієнтація на адекватність сприйняття і розуміння партнера; орієнтація на досягнення компромісу; загальний показник мотиваційних орієнтацій)
Опитувальник «Діагностика комунікативної толерантності» В.В. Бойко (Фетискин & Козлов & Мануйлов, 2002)	Рівень вираженості комунікативної толерантності (від абсолютної нетерпимості до оточуючих до терпимості до всіх типів партнерів у всіх ситуаціях)
Емоційно-регулятивні характеристики:	
Шкала «Методика для вивчення асертивності» В. Каппоні, Т. Новака (Каппони & Новак, 1995)	Рівень вираженості асертивності (пасивність/закомплексованість; асертивність/норма; агресивність)
Опитувальник «Емоційний інтелект» Н.Холла (Фетискин, Козлов & Мануйлов, 2002)	Показники емоційного інтелекту («емоційна обізнаність», «управління своїми емоціями», «самотивація», «емпатія», «управління емоціями інших людей» та інтегративний рівень емоційного інтелекту)
Характеристики, які мають відношення до поведінки в конфлікті:	
Опитувальник «Експрес - діагностика стійкості до конфліктів» (Фетискин & Козлов & Мануйлов, 2002)	Рівень стійкості партнерів до конфлікту: від високої конфліктності до високого рівня конфліктостійкості
Опитувальник «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса (адаптований Н.В. Гришиною) (Карелин, 2007).	Стили поведінки в конфлікті («суперництво», «співпраця», «компроміс», «уникнення», «приспосовання»)
Методики для вивчення соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик шлюбних партнерів:	
«Анкета - паспортчика»	1) Соціально-демографічні характеристики шлюбних партнерів (вік, стать, місце проживання шлюбних партнерів) 2) Освітньо-професійні характеристики шлюбних партнерів (рівень освіти, сфера діяльності, посада, стаж роботи шлюбних партнерів)

3 група методик	
Соціально-психологічні чинники мезорівня (особливості взаємодії сім'ї з соціальним оточенням та балансу «робота-життя» шлюбних партнерів):	
Методики для вивчення психологічних характеристик сім'ї:	
«Шкала сімейного оточення» (ШСО) адаптація Куприянова С.Ю. (Эйдемиллер & Добряков & Никольская, 2003)	Соціальний клімат в родині та відносини між членами сім'ї (показники відносин); напрямки особистісного зростання, яким в сім'ї надається особливе значення; організаційна структура сім'ї (показники, які керують сімейною системою)
«Опитувальник з визначення балансу «робота-життя» персоналу організацій» (Ткалич, 2015)	Показники балансу «робота-життя» шлюбних партнерів: відсутність балансу навантаження; планування робочого часу та його змісту; складність робочих завдань; соціальні контакти
Методика для дослідження шлюбно-сімейних та соціально-економічних характеристик сім'ї:	
«Анкета-паспортичка»	1) Шлюбно-сімейні характеристики (форма шлюбних стосунків; стаж шлюбного життя та життєвий цикл сім'ї; функціонально-рольова узгодженість; наявність дітей) 2) Соціально-економічні характеристики (рівень заробітної плати шлюбних партнерів; рівень доходів шлюбних партнерів; житлові умови)

Перша група методик спрямована на вивчення особливостей міжособистісної взаємодії шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях та їх задоволеності шлюбом. До другої групи відносяться методики для вивчення соціально-психологічних чинників мікрорівня (характеристики шлюбних партнерів, які впливають на порушення міжособистісної комунікації шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях). Третю групу складають методики для вивчення соціально-психологічних чинників мезорівня (особливості взаємодії сім'ї з соціальним оточенням та балансу «робота-життя» шлюбних партнерів, які впливають на порушення міжособистісної комунікації шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях).

Проаналізуємо кожну із груп методик.

1. Методики для вивчення особливостей міжособистісної взаємодії шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях та задоволеності їх шлюбом.

До першої групи відносяться методики, які спрямовані на вивчення особливостей міжособистісної взаємодії шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях та їх задоволеності шлюбом.

Опитувальник «Характер взаємодії подружжя у конфліктних ситуаціях» Ю.Є. Альшиної, Л.Я. Гозмана (Карелин, 2007) дає можливість проаналізувати вісім сфер сімейного життя, які найчастіше можуть виступати причиною міжособистісних конфліктів подружжя. До них віднесено: проблеми відносин з родичами і друзями; питання, пов'язані з вихованням дітей; прояв шлюбних партнерів у прагненні до автономії; ситуації порушення рольових очікувань; ситуації неузгодженості норм поведінки; прояв домінування шлюбних партнерів; прояв ревностів шлюбних партнерів; розбіжності у ставленні до грошей.

Параметрами для опису поведінки людини в ситуації конфлікту є активність (або пасивність) в ситуації конфлікту, згода (або незгода) з партнером по взаємодії. Методика складається з 32 вербально описаних ситуацій взаємодії шлюбних партнерів, які носять конфліктний характер. Для відповіді випробовуваним пропонується шкала можливих реакцій, в яку закладено дві ознаки: активність чи пасивність реакції і згода або незгода з

шлюбним партнером (тобто позитивність або негативність реакції). У відносинах між шлюбними партнерами досить часто бувають непорозуміння, протиріччя, зіткнення інтересів. Результати методики дають можливість охарактеризувати взаємодію партнерів по ряду параметрів: найбільш конфліктогенні сфери подружніх відносин, ступінь згоди (або незгоди) в ситуаціях конфлікту, рівень конфліктності в парі.

За допомогою «*Опитувальника задоволеності шлюбом*» В.В. Століна, Т.Л. Романової і Г.П. Бутенко (Карелин, 2007) буде досліджуватись рівень задоволеності шлюбом, який є найважливішим фактором стабільності сімейних відносин. У психології сімейних відносин задоволеність шлюбом розглядається, з одного боку, як інтегральний показник якості взаємодії, зокрема, конфліктної, шлюбних партнерів в усіх сферах життєдіяльності сім'ї і, з іншого боку, як показник задоволеності окремими сторонами шлюбу (Столин, 1989). В основі опитувальника, який складається з 24 пунктів, знаходиться уявлення про задоволеність шлюбом як про досить стійке емоційне явище, яке включає в себе, перш за все, почуття, узагальнену емоцію, генералізоване переживання, ніж раціональну оцінку успішності шлюбу з тих чи інших параметрів, яке може проявлятися як безпосередньо в емоціях, що виникають у різних ситуаціях, так і в різноманітних думках, оцінках, порівняннях.

2. Методики для вивчення соціально-психологічних чинників макрорівня (характеристики шлюбних партнерів, які впливають на порушення міжособистісної комунікації шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях).

Друга група включає методики, що дають можливість діагностувати соціально-психологічні чинники мікрорівня, які можуть впливати на порушення комунікації в конфліктах шлюбних партнерів.

До таких чинників нами віднесено психологічні, соціально-демографічні та організаційно-професійні характеристики шлюбних партнерів.

Що стосується *психологічних характеристик* шлюбних партнерів, то до них нами віднесено такі підгрупи: 1) комунікативні (мотиваційні орієнтації в міжособистісних комунікаціях; комунікативна толерантність); 2) емоційно-регулятивні (асертивність; емоційний інтелект); 3) пов'язані з поведінкою в конфлікті (стійкість до конфлікту; способи поведінки в конфлікті).

Для дослідження виділених психологічних характеристик шлюбних партнерів було підбрано відповідні діагностичні методики.

Розглянемо спочатку методики для дослідження *комунікативних характеристик шлюбних партнерів*.

Так, дослідження мотиваційних орієнтацій шлюбних партнерів в міжособистісних комунікаціях здійснюється за допомогою *опитувальника «Діагностика мотиваційної орієнтації в міжособистісних комунікаціях»* І.Д. Ладанова (Фетискин & Козлов & Мануйлов, 2002). Методика націлена на визначення основних комунікативних орієнтацій шлюбних партнерів та їх гармонійності в процесі спілкування. До таких орієнтацій відносяться: а) орієнтація на прийняття партнера (прагнення до спілкування, яке засноване на взаємній довірі, уважному ставленні і щирій повазі один до одного); б) орієнтація на адекватність сприйняття і розуміння партнера (визначає прагнення до створення хороших взаємин і всебічного обговорення проблем, що виникають, враховуючи різні точки зору); в) орієнтація на досягнення компромісу (визначає прагнення врегулювати розбіжності, поступаючись в чомусь в обмін на поступки іншого, пошук «середніх» рішень). Кожна орієнтація може мати три рівні вираженості (високий, середній та низький). Окрім того, визначається загальний сумарний показник комунікативних орієнтацій, який характеризує їх абсолютну гармонійність.

Що стосується комунікативної толерантності шлюбних партнерів, то для її вивчення використовується *опитувальник «Діагностика комунікативної толерантності»* В.В. Бойка (Фетискин, Козлов & Мануйлов, 2002). Опитувальник включає 45 питань (об'єднаних в 9 блоків) і виявляє показники, які стосуються рівня вираженості

комунікативної толерантності: від абсолютної нетерпимості до оточуючих до терпимості до всіх типів партнерів у всіх ситуаціях. Окрім того, можуть аналізуватися окремі показники комунікативної толерантності; ступінь здатності приймати чи не приймати індивідуальності людей; тенденції оцінювати людей, виходячи з власного «Я»; рівень категоричності оцінки людей; міра вміння приховувати або згладжувати неприємні враження при зіткненні з некомунікабельними якостями людей; рівень схильності переробляти і перевиховувати партнера; міра схильності підганяти партнерів під себе, робити їх зручними; терпимість до дискомфортних станів оточуючих; адаптаційні можливості у взаємодії з людьми.

Далі проаналізуємо методики для вивчення **емоційно-регулятивних характеристик шлюбних партнерів**.

Вивчення асертивності шлюбних партнерів здійснюється за допомогою *шкали «Методика для вивчення асертивності»* В. Каппоні і Т.Новака (Каппони & Новак, 1995).

Під асертивністю у психологічній літературі розуміють певну особистісну автономію, незалежність від зовнішніх впливів та оцінок, здатність самостійно регулювати свою поведінку та вміння конструктивно знаходити вихід з проблемних ситуацій у спілкуванні (Каппони & Новак, 1995). Запропонована методика дає можливість дослідити такі рівні вираженості асертивності: пасивність/закомплексованість; асертивність/норма; агресивність. Так, зокрема, опитувані, які за даним тестом отримують менше 30 балів, є пасивними, піддатливими зовнішньому натиску, надмірно делікатні і прирікають себе на положення «жертви». Як правило, ці люди мають низьку самооцінку і низький рівень домагань.

Для вивчення емоційного інтелекту використовується *опитувальник «Діагностика емоційного інтелекту»* Н. Холла (Фетискин, Козлов & Мануйлов, 2002). Методика призначена для виявлення здатності особистості розуміти відносини, що репрезентуються в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять показників: «емоційна обізнаність»; «управління своїми емоціями» (емоційна відхідливість, емоційна неригідність); «самотивація» (довільне керування своїми емоціями); «емпатія»; «розпізнавання емоцій інших людей», «управління емоціями інших людей» (вміння впливати на емоційний стан інших).

Наступну групу складають методики для дослідження **характеристик шлюбних партнерів, які мають відношення до поведінки в конфлікті**.

Для дослідження рівня стійкості до конфліктів шлюбних партнерів будемо використовувати *опитувальник «Експрес-діагностика стійкості до конфліктів»* (Фетискин, Козлов & Мануйлов, 2002). Опитувальник складається з 10 тверджень. За п'ятибальною шкалою необхідно оцінити притаманні особистості властивості в конфліктних ситуаціях. Результати діагностики показують різний рівень стійкості партнерів до конфліктів: від низького рівня до високого рівня конфліктостійкості.

Опитувальник «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса (адаптовано Н.В. Гришиною) (Карелин, 2007) спрямований на виявлення стилів поведінки в конфліктній ситуації шлюбних партнерів. До таких стилів відносяться: 1) стиль «суперництва» (конкуренції): прагнення досягти задоволення власних інтересів, незважаючи на інтереси інших. Активність дій та вольових зусиль. Орієнтація на власні ідеали та здібності; 2) стиль «співпраці»: активна участь у розв'язанні конфлікту з відстоюванням як своїх інтересів, так і інтересів партнера. Спільне обговорення проблем та потреб сторін спрацьовує в ситуаціях, де рішення є важливим для обох сторін; 3) стиль «компромісу»: здатність поступитися своїми інтересами з обох сторін, що беруть участь у конфлікті; 4) стиль «унікнення»: відсутність прагнення до кооперації. Пасивність у відстоюванні своїх прав через малозначність розв'язуваної проблеми або у безвиході. Перенесення відповідальності за розв'язання проблеми на партнера спрацьовує в ситуаціях, коли напруженість конфлікту досить висока і необхідно її послабити; 5) стиль

«приспосовування»: здатність діяти спільно з партнером заради його інтересів. Прагнення до гармонії у стосунках, комфортності обох сторін спрацьовує в ситуаціях, коли необхідно зберегти мирні стосунки.

В опитувальникові для виявлення типових форм поведінки К. Томас описує кожен з п'яти перерахованих можливих варіантів 12-ма судженнями про поведінку людини в конфліктній ситуації. В різних ситуаціях їх згруповано в 30 пар. Після проведення опитування підраховується кількість відповідей за кожним типом поведінки у конфлікті. Стиль поведінки, що має найбільше кількісне значення, вважається домінуючим. Можливі випадки, коли людина у конфліктних ситуаціях використовує різні стилі поведінки, що є найкориснішими.

Для аналізу соціально-демографічних (вік, стать, місце проживання шлюбних партнерів) та освітньо-професійних (рівень освіти, сфера діяльності, посада, стаж роботи шлюбних партнерів) характеристик шлюбних партнерів використовується авторська «анкета-паспортичка».

3. Методики для вивчення соціально-психологічних чинників мезорівня (особливостей взаємодії сім'ї з соціальним оточенням та балансу «робота-життя» шлюбних партнерів, які впливають на порушення міжособистісної комунікації шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях).

Третя група включає методики, спрямовані на вивчення соціально-психологічних чинників мезорівня, які можуть впливати на порушення комунікації в конфліктах шлюбних партнерів. До таких чинників нами віднесено психологічні, шлюбно-сімейні й соціально-економічні характеристики сім'ї та її взаємодії з соціальним оточенням.

Що стосується *психологічних характеристик* сім'ї, то до них нами віднесено такі підгрупи: особливості взаємодії сім'ї з соціальним оточенням та баланс «робота-життя» шлюбних партнерів,

Для вивчення особливостей взаємодії з сімейним оточенням застосовується «Шкала сімейного оточення» (ШСО) в адаптації Купріянова С.Ю. (Купріянов, 2000), яка призначена для оцінки соціального клімату в родині. Основна увага ШСО приділяється виміру і опису: відносин між членами сім'ї (показники відносин); напрямків особистісного зростання, яким в сім'ї надається особливе значення (показники особистісного зростання); організаційної структури сім'ї (показники, що керують сімейною системою). Методика включає 10 шкал, кожна з яких представлена дев'ятьма пунктами, що мають відношення до характеристики сімейного оточення: показники відносин між членами сім'ї (згуртованість, експресивність, конфлікт); показники особистісного зростання (незалежність, орієнтація на досягнення, інтелектуально-культурна орієнтація, орієнтація на активний відпочинок, морально-етичні аспекти); показники керування сімейною системою (організація, контроль).

Аналіз балансу «робота-життя» персоналу організацій здійснюється за допомогою методики «Опитувальник з визначення балансу «робота-життя» персоналу організацій» (Ткалич, 2015). Методика дає можливість проаналізувати такі показники балансу «робота-життя» шлюбних партнерів: відсутність балансу навантаження; планування робочого часу та його змісту; складність робочих завдань; соціальні контакти.

Вивчення *шлюбно-сімейних* (форма шлюбних стосунків; стаж шлюбного життя та життєвий цикл сім'ї; функціонально-рольова узгодженість; наявність дітей та *соціально-економічних показників*: рівень заробітної плати шлюбних партнерів; рівень доходів шлюбних партнерів; житлові умови) характеристик шлюбних партнерів здійснюється за допомогою авторської «анкети-паспортички».

Висновки.

Розроблено «Комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників порушень міжособистісної комунікації в конфліктах шлюбних партнерів», який включає три групи методик. Перша група спрямована на вивчення особливостей міжособистісної взаємодії шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях та їх

задоволеності шлюбом. До другої групи відносяться методики для вивчення соціально-психологічних чинників мікрорівня (характеристики шлюбних партнерів, які впливають на порушення міжособистісної комунікації шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях). Третю групу складають методики для вивчення соціально-психологічних чинників мезорівня (особливості взаємодії сім'ї з соціальним оточенням та балансу «робота-життя» шлюбних партнерів, які впливають на порушення міжособистісної комунікації шлюбних партнерів в конфліктних ситуаціях).

Розроблений комплекс методик для вивчення впливу соціально-психологічних чинників порушень комунікації в конфліктах шлюбних партнерів надалі можуть використовувати фахівці, які працюють з шлюбними партнерами (сімейні медіатори, сімейні терапевти, коучі та консультанти). Комплекс методик також може застосовуватися при проведенні тренінгових занять та семінарів, спрямованих на забезпечення психологічної допомоги у підготовці до шлюбу та виробленні ефективних стратегій поведінки в конфліктах шлюбних партнерів.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у розробці й апробації моделі консультування шлюбних партнерів для профілактики та подолання порушень комунікації в конфліктних ситуаціях.

Література

1. Бондарчук, О. І. (2001). Психологія сім'ї. *Курс лекцій*. Київ: НАУМ.
2. Глазл, Ф. (2020). Конфлікт-менеджмент. Довідник для керівників та консультантів / під ред. Т.В. Білик. Київ: АДЕФ -Україна.
3. Гришина, Н. В. (2012). Психология конфликта. Санкт-Петербург: Питер.
4. Карелин, А.А. (2007). Большая энциклопедия психологических тестов. Москва: Экспо.
5. Каппони В., & Новак Т. (1995). Ассертивность – в жизнь. Санкт-Петербург: Питер.
6. Ковалев, С.В. (1988). Психология современной семьи. Москва: Просвещение.
7. Левкович, В.П., & Зуськова, О.Э (1987). Методика диагностики супружеских отношений. *Вопросы психологии*, 4, 128.
8. Міністерство юстиції України – Урядовий портал <http://old.kmu.gov.ua>
9. Навайтис, Г. А. (1983). Опыт психологического консультирования супружеских конфликтов. *Психологический журнал*, Т. 4, 3, 70-72.
10. Паркинсон, Л. (2010). Семейная медиация. Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования.
11. Ткалич, М.Г. (2015). Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій: Монографія. Київ-Запоріжжя: ЗНУ.
12. Фетискин Н.П., & Козлов В.В., & Мануйлов Г.В. (2002). Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва: Издательство Института Психотерапии.
13. Фолджер, Д., & Буш, Р. (2007). Что может медиация. Трансформативный подход к конфликту. Киев: Издатель Захаренко В.А.
14. Херсонський, Б.Г., & Дворяк С.В. (1991). Психологія і психопрофілактика сімейних конфліктів. Київ: Здоров'я.
15. Шульц фон Тун Ф. (2015). Говорить друг с другом: анатомия общения. Москва: FBK-Coaching.
16. Эйдемиллер, Э.Г., & Юстицкис, В.Э. (2008). Психология и психотерапия семьи. Санкт-Петербург: Питер.
17. Эйдемиллер, Э.Г., Добряков, И.В., & Никольская, И.В. (2003) Семейный диагноз и семейная психотерапия. Санкт-Петербург: Речь.

References

1. Bondarchuk, O. I. (2001). *Psykhologiya simyi. Lektsii [Psychology of family. Lectures]*. NAUM. [in Ukrainian]
2. Glazl, F. (2020). Konflikt menedzhment [Conflict management]. *Dovidnyk dlya kerivnykiv ta konsultantiv*. ADEF -Ukrayina. [in Ukrainian]
3. Grishina, N. V. (2012). *Psikhologiya konflikta [The psychology of conflict]*. Piter. [in Russian]
4. Karelin, A. A. (2007). *Bolshaya entsiklopediya psikhologicheskikh testov [Great encyclopedia of psychological tests]*. Ekspo. [in Russian]
5. Kapponi V., & Novak T. (1995). *Assertivnost – v zhizn [Bring assertiveness to life]*. Piter. [in Russian]
6. Kovalev, S. V. (1988). *Psikhologiya sovremennoi semi [Psychology of the modern family]*. Prosveschenie. [in Russian]
7. Levkovich, V. P., & Zuskova, O. E. (1987). Metodika diagnostiki supruzheskikh otnoshenii [A tool for diagnosing marital relations]. *Voprosy psikhologii* 4, 128. [in Russian]
8. Ministerstvo yustytseyi Ukrayiny – Uryadovi portal [Ministry of justice of Ukraine – Government Portal] <http://old.kmu.gov.ua> [in Ukrainian]
9. Navaitis, G. A. (1983). Opyt psikhologicheskogo konsultirovaniyasupruzheskikhkonfliktov [Experience in marital

- conflict counseling]. *Psikhologicheskii zhurnal*. 4(3), 70-72. [in Russian]
10. Parkinson, L. (2010). *Semeinaya mediatsiya [Family mediation]*. Mezhhregionalnyi tsentr upravlencheskogo i politicheskogo konsultirovaniya. [in Russian]
11. Tkalych, M. G. (2015). *Psikhologiya gendernoi vzayemodiyi personalu organizatsii [Psychology of staff gender relations in organizations]*. ZNU. [in Ukrainian]
12. Fetiskin, N. P., & Kozlov, V. V., & Manuilov, G. V. (2002). *Sotsialno-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp [Socio-psychological assessment of the development of personality and small groups]*. Izdatelstvo Instituta Psikhoterapii. [in Russian]
13. Foldzher, D., & Bush, R. (2007). *Chto mozhet mediatsiya [What mediation can do]*. *Transformativnyi podkhod k konfliktu*. Izdatel Zakharenko V. A. [in Russian]
14. Khersonskiy, B. G., & Dvoryak, S. V. (1991). *Psikhologiya i psikhoprofilaktyka simeinykh konfliktiv [Psychology and prevention of family conflicts]*. Zdorovya. [in Ukrainian]
15. Shults von Tun F. (2015). *Govorit drug s drugom: anatomiya obscheniya [Talking to each other: the anatomy of communication]*. FBK-Coaching. [in Russian]
16. Eidemiller, E. G., & Yustitskis, V. E. (2008). *Psikhologiya i psikhoterapiya semyi [Family psychology and psychotherapy]*. Piter. [in Russian]
17. Eidemiller, E. G., Dobryakov, I. V., & Nikolskaya, I. V. (2003). *Semeinyi diagnoz i semeinaya psikhoterapiya [Family diagnosis and family psychotherapy]*. Rech. [in Russian]

Bilyk, Tetiana. Instruments for studying socio-psychological factors in interpersonal communication dysfunction in marital conflicts.

Introduction. *The changing role of family in the society and the increased rate of divorce highlight the problem of socio-psychological factors that contribute to the emergence of marital conflicts caused by spouses' dysfunctional interpersonal communication.*

Aim: *to determine a set of instruments for studying socio-psychological factors in interpersonal communication dysfunction in marital conflicts.*

Results. *A proposed complex of instruments for studying of socio-psychological factors in interpersonal communication dysfunction in marital conflicts partners includes three groups of tools. The first group is aimed at studying the features of marriage partners' interpersonal interaction in conflict situations and their satisfaction with marriage. The second group includes focuses on studying micro-level socio-psychological factors (the characteristics of marital partners that affect their interpersonal communication in conflict situations). The third group consists of tools for studying meso-level socio-psychological factors (the features of family interaction with social environment and marriage partners' work-life balance, which can contribute to the emergence of marital partners' interpersonal communication dysfunction).*

Conclusions. *The proposed set of instruments for studying the effects of socio-psychological factors on marriage partners' communication dysfunction in conflicts can be used by family counselors, family mediators, family therapists, and family coaches. The set of instruments can also be used for training future marriage partners, in particular, for marital conflict-management training.*

Key words: *marriage partners, conflicts, communication, socio-psychological factors, instruments.*

Відомості про автора

Білик Тетяна Валеріївна, аспірантка Київського інституту сучасної психології та психотерапії, м. Київ, Україна.

Bilyk, Tetiana Valeriivna, PhD student, Kyiv Institute of Modern Psychology and Psychotherapy, Kyiv, Ukraine.

E-mail: Tatyana.bilyk@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1301-245X>

Отримано 25 січня 2021 р.
Рецензовано 22 лютого 2021 р.
Прийнято 26 лютого 2021 р.

DOI (Article):<https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.3>

УДК 378.14:81'255

Vizniuk, Inessa
Polishchuk, Anna

FEATURES OF STUDENTS' TRAINING FOR MASTER'S DEGREE IN EDUCATION

Vizniuk, Inessa, Polishchuk, Anna. Features of students' training for master's degree in education.

Introduction. Today, in the conditions of lockdown when staff have to work remotely, the problem of staff's information and communication competence has gained special importance.

Aim: to determine the features of future translators' training at the classical university.

Results. The article deals with the development and verification of the author's program for the formation of information and communication competence of Master's students in the field of education at the Vinnytsia State Pedagogical University named after Mykhailo Kotsubynsky. The author analyzes the features and methods of studying information and communication competence of students of Master's program in education, the levels of the research component of their information and communication competence, and different definitions of cloud technologies, as well as proposes various tasks to study students' information and communication competence. The article presents the author's training program for the formation of information and communication competence of students of Master's program in education and compares the indicators of students' information and communication competence before and after the training program.

Conclusion. The author's training program for the formation of information and communicative competence of Master's students in education has been proved to be effective: the high and sufficient levels of the research component of Master's students' information and communicative competence have grown statistically significantly.

Key words: information and communication competence, students of Master's program in education, research component, international databases, author's program.

Визнюк Инесса, Полищук Анна. Особенности профессиональной подготовки будущих магистров в сфере образования.

Введение. Проблема информационной и коммуникативной компетенции очень актуальна в наши дни, особенно в условиях карантина, когда приходится сидеть дома и работать удаленно.

Цель – определить особенности профессиональной подготовки будущих переводчиков в классическом университете. В статье исследуется, как разработать и проверить эффективность использования авторской программы по формированию информационно-коммуникативной компетентности будущих магистров в сфере образования на базе Винницкого государственного педагогического университета имени Михаила Коцюбинского.

Заключение. Определены критерии, показатели и **методы** изучения компонента информационно-коммуникативной компетентности будущих магистров в сфере образования, уровни формирования исследовательской составляющей информационно-коммуникационных компетенций будущих магистров образования, понятия «облачные технологии».

Ключевые слова: информационно-коммуникативная компетенция, будущие магистры образования, исследовательская составляющая, международные базы данных, авторская программа.

Introduction. The modernization of education calls for a new educational paradigm to train students not only in solving work-relevant problems but also in using modern information and communication technologies (ICT) in their future work, which can promote their social mobility. Modern translators should be able to set aims and carry out educational and cognitive tasks related to information retrieval, develop and use information resources, use ICT for innovative educational process modeling, as well as for personal and professional self-development. Solving these problems

requires future translators' personal maturity, which will allow them, using their cognitive activity, to anticipate the demand for knowledge. The integration of these translators' personal qualities with their competencies will enable them to develop new competencies to be at the current level of the information society. In this case, one can talk about the development of linguistics students' information competence.

The study analyzed the available research on the use of ICT in education (Konoshevskiy, 2011; Rwodzi, de Jager & Mpofu, 2020). Some researchers propose innovative approaches to using social media in teaching English as a second language, including blogs and wikis (Garcia Santiago, 2016). O.Bihych & V. Strilets (2020) explored the advantages and disadvantages of ICT translation tools: translation databases (context Reverso); electronic dictionaries (ABBY Lingvo, Multitran); electronic text corpora as a source of authentic linguistic materials, machine translation systems (Google Translate) and means CAT (Trados, SmartCAT), which can facilitate the compilation of target texts. S. Ahmed, B. Qasem & S. Pawar (2020) noted the need to improve English language skills and the inclusion of social media in language teaching as teachers have to develop new teaching strategies that include digital teaching aids.

Despite numerous scientific studies on the problem under consideration, the problem of future translators' classical university training needs in-depth research.

The purpose of the article is to determine the features of future translators' training in a classical university. The authors *hypothesize* that future translators' self-realization is the result of their independent activity and the use of ICT, which promotes their information competence. **The objective** of the study is the development of M.Ed. students' information-and-communication competence.

Research methods and organization. The main purpose of the experimental study is to develop and test a special M.Ed. students' ICT competence development program.

Sample. The study, which had several stages, was conducted at Vinnytsia State Pedagogical University named after Mykhailo Kotsyubynsky in 2019-2020.

At the first stage we analyzed educational programs and curricula for training Master's program students at the university. It was found out that M.Ed. students' programs had been designed to develop students' in-depth academic and/or professional knowledge and research competencies needed for doing their Master's theses.

We found that academic disciplines did not have any IC content, so the students' ICT competence was formed spontaneously. The academic disciplines did not focus on developing students' ICT competence, which could help them in their scientific research.

The **methods** of experimental study included:

- observation (for additional verification of data) and facts collecting;
- surveys (questionnaires, interviews) to determine the levels of students' IC competence;
- problem-searching and individual projects;
- statistical methods (for quantitative and qualitative analysis of empirical data). The reliability of the experimental results was assessed using ranks correlation by Pearson's criterion χ^2 .

The following assessment tools were used: 1) questionnaires (to find out students' use of ICT in research and their skills with computers, Microsoft Office programs, cloud technologies, distance learning, visualization of theoretical material, and multimedia, etc.

At the assessment stage of the study, we measured the levels of students' IC competence using a set of specially designed tools. Since most respondents were shown to have IC competence at the average and low levels, we decided to develop a program to train students' IC competence, in particular its research component.

The program:

- involved students in active scientific communication and organization of scientific events using the use of IC support;
- created a personal educational and scientific environment for future scientists;
- used forms and methods of distance learning;
- developed students' knowledge and skills needed for work with cloud services, scientometric databases, computer programs, e-learning tools, etc.

The experimental group took part in a special M.Ed. students' IC competence development program, which included a system of special activities and exercises. The control group worked according to the traditional program.

Based on the analysis of the scientific literature, we developed the criteria for and measures of the research component of M.Ed. students' IC competence. For this purpose we used the motivational-value, operational-active, and reflexive criteria and different research methods (see Table 1).

Table 1

Criteria for, indicators and methods of studying the research component of M.Ed. students' IC competence

Criteria	Indicators	Methods
Motivational and valuable	- formation of the need to use ICT tools for scientific activities; - positive attitude to using ICT in research; - desire for scientific communication and success in scientific activities.	Questionnaire, interview, observation
Operational and active	- skills and abilities to work in the IC-educational environment for the search and storage of information data, scientific communication on the Internet, registration of research results using ICT; - skills and abilities to work in a distance learning environment; - ability of creative activity for development and introduction of electronic educational resources, presentation of scientific research results.	Problem-searching and creative tasks
Reflexive	- ability to adequately assess the available ICT tools and self-assessment of their own capabilities and prospects for the use of ICT tools in research; - desire to improve their own IC competence, desire for self-development and self-improvement in the field of ICT; - readiness to master innovations in the field of ICT for scientific activities.	Analytical task, interview

The levels of research component of M.Ed. students' IC competence were determined according to the ICT Competence Standards for UNESCO teachers (UNESCO, 2008):

- the 1st level (level of technical literacy) - mastering theoretical and practical knowledge;
- the 2nd level (level of in-depth knowledge) - development of practical skills and knowledge and their effective use in real life situations;
- the 3d level (level of knowledge creation) - the use of existing knowledge and skills to produce new knowledge.

The results of the study into the dynamic characteristics of student's unconscious activity show that the stress protection intensity (SPI) varies depending on the year of study (Table 1).

Table (sample)

Dynamic characteristics of students' stress protection intensity from the first through the fifth year of studies

Definition	Curriculum				
	1	2	3	4	5
Motivation	66.59	69.58	66.36	62.18	68.21
Readiness	67.34	70.22	68.29	60.79	67.57
Competence	63.57	67.59	72.14	68.34	73.56
Cloud technologies	65.72	67.45	70.15	66.24	68.22
Mobile learning	64.25	66.78	72.46	69.14	71.98

There are some general patterns in the dynamics of the rate of SPI from the first through the fifth year of studies (Table 1). It is established that by the second year the SPI indicator is characterized by a statistically significant increase ($t = -2.11$; $p = 0.03$). The intensity of the defenses in the second year is the highest.

From the second to the third year, the indicator of SPI tends to decrease. No statistically significant changes were detected. In the third year, the high intensity of the protection remains. The tendency to reduce the intensity of the tension of the defenses from the third to the fourth year is maintained and even intensified.

No statistically significant changes in the rate of SPI between the third and fourth year were found, but there was statistical probability of its decrease in the fourth year relative to the second year ($t = 3.7$; $p = 0.0003$). This allows concluding that the reduction in the intensity of the protection covers the period from the second to the fourth year of studies. The nature of changes in the rate of SPI from the fourth to the fifth year had a statistically significant tendency to increase ($t = -2.23$; $p = 0.03$).

The analysis of this problem-solving task showed that most respondents completed the task quite formally, some of them almost completely copied presentations from the Internet, slides had different designs and did not meet the requirements of fonts, colors, etc. Creativity, originality, high-quality visualization of the theoretical information, as well as original idea presentations were demonstrated only in few students.

The vast majority of the respondents (EG - 100, 87%; CG - 93, 81%) chose Microsoft Office PowerPoint for, while this program's advanced features were used rarely. 28 people (EG - 13 people, 11.3%; KG - 15 people, 13%) tried to visualize the theoretical material of the scientific report using an interactive poster and smart card, online services, text fragments and images (Internet multimedia resources, audio, video, and animation were ignored). 9 respondents (EG - 4, 3.5%; CG - 5, 4.3%) demonstrated the ability to make a search, as well as extraordinary thinking and creativity in performing tasks in Glogster, Prezy, Cacao environments.

Results and discussion. The respondents' IC competence assessment conducted after the training found that:

- the respondents from the experimental group had IC competence mostly at average (47.8%) and sufficient (25.2%) levels. 15.7% and 11.3% of the respondents had IC competence at low and high levels respectively;

- the control-group respondents' IC competence was much lower: only 2.6% of them had IC competence at a high level, 10.4% at a sufficient level, 44.4% at an average level, and 42.6% at a medium level.

We compared the levels of the research component of M.Ed. students' IC competence in experimental and control groups (Table 2).

Table 2

Levels of M.Ed. students' IC competence

Level	Before experiment				After experiment			
	EG		CG		EG		CG	
	individuals	%	individuals	%	individuals	%	individuals	%
High	4	3.5	3	2.6	13	11.3	3	2.6
Sufficient	12	10.4	11	9.6	29	25.2	12	10.4
Average	49	42.6	49	42.6	55	47.8	51	44.4
Low	50	43.5	52	45.2	18	15.7	49	42.6
Total	115	100	115	100	115	100	115	100

To establish the similarity-difference (comparison) between the empirical and theoretical frequency distributions and check the difference from 0 coefficients of conjugation (ϕ , Kch , C) Pearson's criterion χ^2 (chi-square) is used.

In order to compare the results of the experimental and control groups, we formulated the following statistical hypotheses:

H0: The proposed program is ineffective for the development of M.Ed. students' IC competence, and the results are random.

H1: The proposed program is effective for the development of M.Ed. students' IC competence, and the results are not accidental.

Let us calculate the relative frequencies f_{exp} and f_{contr} .

Table 3

Correlations between indicators of achievement levels of M.Ed. students' IC competence in EG and CG

Level of achievement	Relative frequency of experimental group f_{exp}	Relative frequency of control group f_{contr}	Frequency difference module
High	0.113043	0.026087	0.086956
Sufficient	0.252174	0.104348	0.147826
Average	0.478261	0.443478	0.034783
Low	0.156522	0.426087	0.269565

Among the obtained modules of the differences in relative frequencies by levels of achievement, we choose the largest of the modules, which is d_{max} .

In our case $d_{max}=0.2696$.

The empirical value of the criterion is determined by the formula:

$$\lambda_{emp} = d_{max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}}$$

where n_1 and n_2 are the number of people in the experimental and control groups, respectively.

Substituting d_{max} , n_1 and n_2 we obtain the value.

In order to draw conclusions about the similarity of the results obtained by this criterion, we compare the experimental and critical meanings, determined by the tables of critical meaning.

Given this, we determine the critical meaning according to the table.

Thus, the null hypothesis is false and the groups on the basis of this feature differ significantly.

So, the proposed M.Ed. students' IC competence development program is effective, and the results are not accidental.

Conclusions. The results of the experiment allow suggesting that the proposed M.Ed. students' IC competence development program can promote students' IC competence, which proves the research hypothesis.

It should be noted that an important prerequisite to developing students' IC competence is a unified information and educational space as a product of globalization of education and an integrated network environment formed within every institution of higher learning.

The study does not solve all problems in the development of M.Ed. students' IC competence and the use of ICT in research. Areas of research may include: theoretical and methodological foundations of the development of computer-based environment for training future PhDs in colleges of teaching; higher-education-relevant forms and methods of IC support at different stages of research; updating the content of IC competence in the conditions of computer-oriented educational environment.

Prospects for further research include the promotion of international student exchange programs and cooperation for developing programs and projects in the context of the Ukrainian education reform.

References

1. Almerich, G., Suárez-Rodríguez, J., Díaz-García, I., & Cebrián-Cifuentes, S. (2020). 21st-century competences: The relation of ICT competences with higher-order thinking capacities and teamwork competences in university students. *Journal of Computer Assisted Learning*, 36(4), 468-479. doi: 10.1111/jcal.12413.
2. Cabero-Almenara, J., Romero-Tena, R., & Palacios-Rodríguez, A. (2020). Evaluation of Teacher Digital Competence Frameworks Through Expert Judgement: the Use of the Expert Competence Coefficient. *Journal of New Approaches in Educational Research (NAER Journal)*, 9(2), 275-293. doi: 10.7821/naer.2020.7.578.
3. Carretero, S.; Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use. Publications Office of the European Union. doi: 10.2760/38842. <http://svwo.be/sites/default/files/DigComp%202.1.pdf>.
4. Çebi, A., & Reisoğlu, İ. (2020). Digital Competence: A Study from the Perspective of Pre-service Teachers in Turkey. *Journal of New Approaches in Educational Research (NAER Journal)*, 9(2), 294-308. doi: 10.7821/naer.2020.7.583.
5. Dias-Trindade, S., & Ferreira, A. G. (2020). Digital teaching skills: DigCompEdu CheckIn as an evolution process from literacy to digital fluency. *Revista Icono 14-Revista Científica De Comunicacion Y Tecnologías*, 18(2), 162-187. doi: 10.7195/ri14.v18i1.1519.

Візнюк Інесса, Поліщук Анна. Особливості професійної підготовки майбутніх магістрів у галузі освіти.

Вступ. Проблема інформаційної та комунікативної компетенції в наш час є надзвичайно важливою, особливо в умовах карантину, коли нам доводиться сидіти вдома і працювати віддалено.

Метою є визначення особливостей професійної підготовки майбутніх перекладачів у класичному університеті. У статті йдеться про розробку та перевірку ефективного використання авторської програми для формування інформаційно-комунікативної компетентності майбутніх магістрів у галузі освіти на базі Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Показано критерії, особливості та методи вивчення складової інформаційно-комунікативної компетентності майбутніх магістрів у галузі освіти, рівні сформованості дослідницької складової інформаційно-комунікативної компетентності майбутніх магістрів у галузі освіти, визначення поняття «хмарні технології». Були запропоновані різні завдання для вивчення інформаційної та комунікативної компетенції магістра. Впроваджено авторську програму формування інформаційно-комунікативної компетентності майбутніх магістрів у галузі освіти. Порівнювались показники згаданої компетентності магістрів до і після експерименту.

Висновки. Запропоновано авторську програму формування інформаційно-комунікативної компетентності майбутніх магістрів у галузі освіти в рамках експериментальної групи, яка виявилася ефективною та не випадковою. Виявлено загальне збільшення показників високого та достатнього рівнів для формування дослідницької складової інформаційно-комунікативної компетентності майбутніх магістрів у галузі освіти.

Ключові слова: інформаційно-комунікативна компетентність, майбутні магістри в галузі освіти, дослідницька складова, міжнародні бази даних, авторська програма.

Відомості про авторів

Візнюк Інесса Миколаївна, доктор психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, м. Вінниця, Україна.

Viznyuk, Inessa Mykolayivna, Dr., Associate Professor, Vinnytsia State Pedagogical Michael Kotsyubynsky University, Vinnytsia, Ukraine

E-mail: innavisnjuk@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6538-7742>

Поліщук Анна Сергіївна, кандидат історичних наук, старший викладач Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, м. Вінниця, Україна.

Polishchuk, Anna Sergiivna, PhD in History, senior lecturer, Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University, Vinnytsia, Ukraine

E-mail: anna_polishchukpas@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0559-1087>

Отримано 20 лютого 2021 р.
Рецензовано 14 березня 2021 р.
Прийнято 16 березня 2021 р.

DOI (Article):<https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.4>

УДК 159.9:330:614.8

Винославська Олена

Кононець Марія

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Винославська Олена, Кононець Марія. Економічна безпека особистості в умовах пандемії COVID-19.

Вступ. Економічна безпека особистості являє собою комплексне явище, що складається з безлічі компонентів. В умовах пандемії COVID-19 важливо виявити і проаналізувати, які з цих компонентів містять у собі основні загрози, що потребують першочергового захисту особистості.

Мета дослідження. На основі аналізу наукових психологічних, економічних, соціологічних, політичних джерел, присвячених дослідженню економічної безпеки особистості, уточнити її зміст і параметри, висвітлити основні загрози в умовах пандемії COVID-19.

Результати дослідження. Статтю присвячено аналізу поняття «економічна безпека особистості», що розглядається як стан її економічної свідомості, в якому суб'єкт має сприймати існуючу якість життя як адекватну й надійну. Актуальність дослідження підкріплюється переліком сучасних публікацій з проблеми негативного впливу пандемії COVID-19 на економічну безпеку особистості. У статті проаналізовано зміст, цільову функцію та структуру економічної безпеки особистості. Висвітлено сутність категорій «виклик», «небезпека», «загроза», «ризик», особливості співвідношення між ними. Розкрито загрози економічній безпеці особистості в умовах пандемії COVID-19 та можливі напрями захисту від цих загроз.

Висновки. Представлена у статті інформація може бути корисною при дослідженні психологічних наслідків впливу загроз економічній безпеці особистості, спричинених пандемією коронавірусу COVID-19.

Ключові слова: особиста безпека, економічна безпека особистості, виклик, небезпека, загроза, ризик, індикатори економічної безпеки особистості.

Винославская Елена, Кононец Мария. Экономическая безопасность личности в условиях пандемии COVID-19.

Введение. Экономическая безопасность личности представляет собой комплексное явление, состоящее из множества компонентов. В условиях пандемии COVID-19 важно выявить и проанализировать, какие из этих компонентов содержат в себе основные угрозы, требующие первоочередной защиты личности.

Цель исследования. На основе анализа научных психологических, экономических, социологических, политических источников, посвященных исследованию экономической безопасности личности, уточнить ее содержание и параметры, осветить основные угрозы в условиях пандемии COVID-19.

Результаты исследования. Статья посвящена анализу понятия «экономическая безопасность личности», рассматриваемому как состояние ее экономического сознания, в котором субъект должен воспринимать существующее качество жизни как адекватное и надежное. Актуальность исследования подтверждена перечнем современных публикаций по проблеме отрицательного влияния пандемии COVID-19 на экономическую безопасность личности. В статье проанализированы содержание, целевая функция и структура экономической безопасности личности. Раскрыта сущность категорий «вызов», «опасность», «угроза», «риск», особенности соотношения между ними. Показаны угрозы экономической безопасности личности в условиях пандемии и основные направления защиты от этих угроз.

Выводы. Представленная в статье информация может быть полезной при исследовании психологических последствий влияния угроз экономической безопасности личности, вызванных пандемией коронавируса COVID-19.

Ключевые слова: безопасность личности, экономическая безопасность личности, вызов, опасность, угроза, риск, индикаторы экономической безопасности личности.

Вступ. Коронавірус COVID-19 стрімко увірвався в наше життя, руйнуючи на своєму шляху всі його усталені стереотипи – турботи щодо здоров'я, режиму роботи, очікуваного прибутку, комунікацій, пересування у просторі, відпочинку, подорожей тощо. На початку пандемії система захисту населення Планети від нової загрози показала свою неготовність, а в багатьох країнах ще й неспроможність, зокрема через економічні обмеження, подолати COVID-19 у короткі терміни, оскільки оцінювання і прийняття пов'язаних з ним ризиків потребувало певного часу для проведення епідеміологічних досліджень і розробки нових стратегій боротьби з розповсюдженням коронавірусної інфекції та швидкими темпами зростання захворюваності на цю недугу. Виникла необхідність нової розстановки пріоритетів й акцентів в існуючих системах безпеки всіх країн.

При цьому економічна безпека, як провідний чинник особистої безпеки, в умовах пандемії набуває нового пріоритетного значення, оскільки без розвиненої економічної бази неможливо забезпечити всі необхідні заходи щодо подолання коронавірусу COVID-19.

Негативний вплив на особистість через коронавірусні обмеження, у тому числі їх постійне змінювання для різних груп населення, не міг не привернути увагу українських соціологів (Найбільші страхи українців під час епідемії, 2020); УКРАЇНА: вплив COVID-19 на економіку і суспільство (бачення постпандемічного розвитку у 2020-2024 рр. очима експертів та молоді), 2020; Світ майже рік з пандемією: як думка українців відрізняється від жителів інших країн щодо вакцинування, оцінки дій урядів, обмежень і загроз, 2021 та ін.), політологів (Гарань, 2020; Кулик, 2020 та ін.), економістів (Маслій, & Котелевець, 2021; Ставицький, 2020 та ін.), психологів (Ішук, 2020; Максименко, Карамушка, & Креденцер, 2020; Слюсаревський, 2020 та ін.), які протягом 2020-2021 рр. надавали допомогу населенню і досліджували проблеми безпеки людини в умовах пандемії COVID-19 як на рівні особистості, так і на рівні окремих груп населення.

Водночас через стрімкий розвиток пандемії, що певною мірою зумовив звернення вчених до зазначеної проблематики, системні дослідження змісту й структури економічної безпеки особистості як багатобічного явища, а також аналіз співвідношення пов'язаних з нею категорій проведені не були. Теоретичному вивченню саме цих питань і присвячено дану статтю.

Мета дослідження. На основі аналізу наукових психологічних, економічних, соціологічних, політичних джерел, присвячених дослідженню економічної безпеки особистості, уточнити її зміст і параметри, висвітлити основні загрози в умовах пандемії COVID-19.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати зміст поняття «економічна безпека особистості» й визначити її цільову функцію, структуру, основні параметри.
2. Висвітлити сутність категорій «виклик», «небезпека», «загроза», «ризик», уточнити співвідношення між ними.
3. Проаналізувати загрози економічній безпеці особистості в умовах пандемії COVID-19 та можливі напрями захисту від цих загроз.

Результати дослідження та їх обговорення. *Економічна безпека особистості* – це такий стан її економічної свідомості, в якому суб'єкт сприймає існуючу якість життя як адекватну й надійну, оскільки вона створює реальні можливості для задоволення його економічних потреб тепер і є підставою для впевненості в майбутньому (Дебердеева, Пожарская, & Васякин, 2016; Ложкін, & Спасенніков, 2006). При цьому під *якістю життя* розуміють узагальнену якість відповідності всіх елементів та процесів життя потребам, цінностям та цілям носія життя (індивіда чи певної спільності людей), що виявляються в його переживаннях, оцінках, поведінці та станах (Проблемы экономической психологии, 2004). *Об'єктом* економічної безпеки особистості є економічне становище людини. *Суб'єктом* економічної безпеки особистості є сама людина, яка прагне реалізувати власні економічні інтереси. Головною *метою* економічної

безпеки є стабільне економічне становище тепер і високий потенціал у майбутньому (Ложкін, & Спасенніков, 2006; Барановський, 2015).

Економічна безпека особистості, по-перше, соціально обумовлена й детермінована інститутами соціально-економічної системи, що відтворює суспільні й особисті потреби й інтереси. По-друге, економічна безпека особистості становить певну єдність протилежностей з безпекою держави. Особистість є носієм певних соціальних очікувань щодо створення державою умов для реалізації життєвих інтересів і нейтралізації загроз безпеці особистості, і тому стає не тільки стратегічним орієнтиром економічного розвитку, але й необхідною його умовою, а також чинником економічної безпеки держави (Степичева, Чернова, & Котельникова, 2015).

У найбільш загальному вигляді *економічна безпека особистості* являє собою стан, за якого повною мірою забезпечені всі необхідні умови захисту життєвих інтересів людини за умови реалізації системи соціальної захищеності й соціального розвитку особистості.

Безпека особистості як захищеність людини на рівні її особистих потреб і інтересів являє собою багатобічне явище. Людина (особистість), будучи сама об'єктом і суб'єктом, системою безпеки, є присутньою в усіх інших системах безпеки, відіграючи при цьому базову системоутворюючу роль. Особистість знаходиться у фокусі майже всіх небезпек, тому що саме вона страждає від будь-яких деструктивних соціально-політичних, етнічних, технічних і екологічних подій (Гарань, 2020; Ішук, 2020; Світ майже рік з пандемією: ..., 2021 та ін.).

Звідси випливає поняття «особиста безпека», тобто захищеність людини від чинників небезпеки на рівні її особистих інтересів і потреб. Особистість як біосоціальна система виступає водночас в ролі людини як члена суспільства і людини як живого організму, що існує в обмежених параметрах навколишнього середовища. Через це особистість потребує захисту не тільки від процесів, що протікають у сучасному суспільстві, але й від негативних явищ природи.

У першому випадку мова йде про правову безпеку особистості, тобто захищеність людини-громадянина системою загальнообов'язкових норм й правовою діяльністю держави щодо матеріальної й побутової безпеки, які охороняються традиціями суспільства. Матеріальна безпека людини, захищеність належної їй власності, майнових, трудових і господарських відносин мають повною мірою забезпечуватися державою й суспільством.

У другому випадку особиста безпека забезпечується за класом параметрів середовища перебування особистості (за формою руху енергії): фізичної, хімічної, біологічної, радіаційної й ін., а також за характером впливу: а) *соматична* безпека або захищеність тіла від травм, ран та інших поразок; б) *психологічна* безпека – захищеність психіки, тобто нормальної діяльності мозкових чинників мислення, нервової системи; в) *духовна* безпека – захищеність свідомості, морального стану, волі й здатності до дії; г) *фізіологічна* – захищеність фізіологічних систем організму, що підтримують його життя й працездатність; д) *енергетична* – захищеність від охолодження організму, голодної смерті або втрати працездатності від виснаження (Экономическая безопасность, 2016). Методологічно важливо враховувати, що людина як живий організм або особистість може припинити існування від будь-якого впливу, інтенсивність і час дії якого перевищать межу витривалості. В умовах пандемії COVID-19 необхідність посилення захисту особистості по цій групі параметрів стає очевидною.

Серед чинників, що характеризують особисту безпеку, економічний чинник є провідним. Це пояснюється тим, що без розвиненої економічної бази неможливо забезпечити всі життєво важливі інтереси людини як сукупність потреб, задоволення яких надійно забезпечує існування й можливість прогресивного розвитку громадян, суспільства й держави (Степичева, Чернова, & Котельникова, 2015: 25). Наприклад, після початку виробництва проти коронавірусних вакцин між заможними країнами відбувається жорстка конкуренція щодо першочергового її отримання для вакцинації своїх громадян.

Зазначимо, що держава забезпечує безпеку особистості на основі реалізації її прав і свобод відповідно до діючого законодавства. Серед цих прав і свобод для нормального функціонування особистості, її можливості брати участь в усіх економічних процесах є такі: 1. Економічні права й свободи: право приватної власності; свобода підприємницької діяльності; свобода праці. 2. Соціальні права й свободи: право на соціальне забезпечення; право на освіту; право на житло; право на вільне розпорядження своїми здібностями; право на охорону здоров'я й материнство (Сульженко, 2011). Проте у реальній дійсності державі не завжди вдається захистити права й свободи, створити такі умови, щоб особистість розкрила свої потенційні можливості, стала корисною й потрібною. Зокрема, на даному етапі розвитку держави на перший план виступають загрози безпеці життю і здоров'ю громадян через стрімке поширення коронавірусу.

Поняття «економічна безпека» виконує функцію нормування станів захищеності людини як біосоціальної системи від економічних чинників небезпеки на рівні її особистих інтересів і потреб.

Економічна безпека як категорія належного визначає в соціально значущих оцінках рівні захищеності людини з позицій сьогодення й майбутнього, відображаючи, з одного боку, перспективну реальність розвитку біосоціальної системи особистості, а, з іншого боку, її структурно-функціональну цілісність, що дозволяє оцінювати економічну безпеку особистості на основі ціннісного (аксіологічного) критерію.

Застосування ціннісного критерію до аналізу стану економічної безпеки особистості здійснюється за рівнями (за критеріями поганого, доброго й найкращого), тоді як квантифікація загроз економічній безпеці як критичних ризиків здійснюється за критеріями корисних, нейтральних або шкідливих для особистості, а також визначення порогових значень, за межами яких руйнується соціальна й навіть біологічна субстанція особистості.

Це дозволяє визначити цільову функцію економічної безпеки особистості як забезпечення відносно сталого, динамічного розвитку особистості, яка здатна зберігати свою структурно-функціональну цілісність за допомогою нівелювання внутрішніх і зовнішніх загроз.

Дослідження поняття *економічної безпеки особистості*, шляхів, методів, способів й інструментів забезпечення її необхідного і достатнього рівня включає аналіз її теоретичного підґрунтя, зокрема сутності категорій «виклик», «небезпека», «загроза» і «ризик».

Проведений І.О. Сушковою (2018) аналіз нормативних правових актів, документів стратегічного планування, а також великого обсягу наукових публікацій з проблеми економічної безпеки особистості дозволив їй запропонувати певну послідовність досліджуваних понять:

Виклик → Небезпека → Загроза → Ризик

Водночас слід враховувати, що кожне з цих понять описує конкретні явища, процеси й дії, і тому для розуміння їхньої суті необхідно їх проаналізувати у взаємозв'язку із суб'єктами й об'єктами системи економічної безпеки, поза якими ці поняття втрачають свій сенс. Для цього необхідно виділити основні ознаки, що притаманні кожній з цих категорій.

Виклик являє собою сукупність певних обставин, які не обов'язково мають конкретно загрозливий характер, але передбачають обов'язкове реагування на їхнє виникнення. Категорія «виклик», по суті, являє собою початкову стадію формування загрози (Сушкова, 2018: 12). Виклик слід визначати як певну сукупність явищ і процесів, які в конкретний момент часу не чинять вплив на рівень забезпечення економічної безпеки особистості, проте у разі відсутності реакції на їхнє виникнення, забезпечення високого рівня її економічної безпеки в наступні періоди стає досить проблематичним. Отже, можна стверджувати, що категорія «виклик» є первинною складовою взаємозалежності «небезпека» – «безпека».

Небезпека являє собою сукупність суб'єктивних і об'єктивних негативних чинників, що усвідомлюються особистістю, але не мають критичної ймовірності щодо заподіяння шкоди (Сушкова, 2018: 12). Небезпека повинна розглядатися як об'єктивно існуюча можливість здійснення негативного впливу, результатом якого буде зниження рівня економічної безпеки людини. Зазначимо, що основною визначальною характеристикою категорії «небезпека» є її потенційний характер, тобто при настанні «загрози» небезпека перетворюється на загрозу і зникає як така.

Загроза економічній безпеці особистості є найбільш конкретною і безпосередньою формою небезпеки в економічній сфері. Загроза являє собою сукупність негативних умов і чинників, що формують можливість зниження рівня економічної безпеки особистості й створюють небезпеку для її життєво важливих інтересів. Йдеться про існування можливості завдати окремій людині економічну шкоду, змінити поведінку людини супротив її бажання.

Ризик розглядають як можливість нанесення шкоди економічній системі в зв'язку з реалізацією загрози економічній безпеці. Ризик передбачає наявність певних обмежень в процесі здійснення можливих дій, пов'язаних з тим, що неможливо заздалегідь з високою вірогідністю визначити, якою мірою позначаться ті або інші дії на рівень економічної безпеки особистості. Водночас слід зазначити, що існує відмінність між побутовим і науковим розумінням визначення категорії «ризик». Зокрема, у великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття «ризик» трактується як «усвідомлена можливість небезпеки, можливість збитків або неуспіху в якійсь справі» (Великий тлумачний словник сучасної української мови, 2007: 679). У сучасному економічному словнику поняття «ризик» визначається як «небезпека формування непередбачених втрат очікуваного прибутку ...» (Райзберг, Лозовский & Стародубцева, 2004: 339).

З метою з'ясування співвідношення категорій «виклик», «небезпека», «загроза» і «ризик» були виділені *загальні ознаки* для всіх категорій і *особливі ознаки* для кожної з них.

Очевидно, що *загальною ознакою* для розглянутих категорій є *збиток*, а точніше – здатність і можливість нанесення збитку як усій національній економічній системі, так і її суб'єктам. Тобто об'єднуючою (загальною) ознакою для категорій «виклик», «небезпека», «загроза» і «ризик» є негативні наслідки у вигляді збитку.

Щодо *особливих ознак* цих категорій, то їх слід розглядати з декількох позицій, а саме: з позиції впливу об'єктивних і суб'єктивних чинників; з позиції конкретної адресності впливу як на суб'єкт, так і на об'єкт економічної безпеки; з позиції реальності нанесення збитку (не тільки в матеріальному сенсі, але й у сенсі втрати здоров'я, гальмування особистісного розвитку, неможливості розкриття потенційних можливостей).

Далі розглянемо відмінності у визначенні категорії «ризик» від інших категорій. У першу чергу, категорія «ризик», на відміну від інших категорій, є характеристикою можливості уникнути збитків або мінімізувати їх. Необхідно розуміти, що суб'єкт системи забезпечення економічної безпеки для цілей нейтралізації або мінімізації наслідків впливу певного негативного чинника (загрози) йде на «ризик», сподіваючись підвищити рівень безпеки порівняно з існуючим. А «небезпека» характеризує виключно потенційну можливість нанесення збитку.

Окрім того, категорії «виклик», «небезпека» і «загроза» пов'язані з впливом зовнішніх чинників, а категорія «ризик» пов'язана з можливістю нанесення збитку, який виникає як результат дій особистості як суб'єкта системи забезпечення фінансової безпеки. При цьому сам суб'єкт самостійно регулює свої дії, отже, знижує або підвищує ступінь збитку.

Необхідно зазначити, що невід'ємною частиною системи визначення рівня економічної безпеки є аналіз і оцінювання «викликів», «небезпек», «загроз», а оцінювання і прийняття «ризиків» виступають основою для стратегічного планування. Категорію «ризик» складно застосовувати для характеристики явищ і процесів, що відбуваються в

сфері економічної безпеки, але вона може ефективно застосовуватися з метою характеристики суб'єкта забезпечення економічної безпеки.

Отже, сутність категорій «виклик», «небезпека», «загроза» і «ризик» слід розглядати як складові частини в теорії і практиці забезпечення ефективного функціонування системи економічної безпеки особистості. Водночас важливо підкреслити, що:

– виклики і загрози виникають як результат впливу зовнішніх і внутрішніх чинників;

– загрози формуються як результат впливу викликів і небезпек;

– ризики приймаються як спосіб нейтралізації або зниження наслідків загроз.

Вище зазначалося, що загрози є найбільш конкретними і безпосередніми формами небезпеки в економічній сфері, які являють собою сукупність негативних умов і чинників, що формують можливість зниження рівня економічної безпеки особистості.

Загрози економічній безпеці особистості, насамперед, криються в економічному середовищі. Характерними загрозами є: посилення соціальної й майнової диференціації населення; нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів, що породжує соціальну напруженість серед різних груп населення; бідність і злиденність; низький рівень зайнятості; безробіття серед економічно активного населення; криміналізація економічних відносин.

Стан економічної безпеки оцінюється за допомогою *індикаторів* – системи показників, що відображають основні проблемні місця розвитку економіки в різних сферах. Індикатори економічної безпеки повинні у кількісній формі відображати загрози економічній безпеці; мати високу чутливість і мінливість; виконувати функції індикаторів, взаємодіючи між собою досить глибокою мірою (Бондарук, Т., & Бондарук, І., 2013).

Для побудови системи економічної безпеки особистості остання властивість є найважливішою. Взаємодія індикаторів існує завжди, але тільки за певних умов наростання небезпеки вона виходить за встановлені межі, набуває екстремального характеру і стає очевидною. Накопичення інформації про кількісні параметри такої взаємодії є необхідним для визначення соціально-економічних наслідків прийнятих макроекономічних рішень, а також оцінювання значущості загроз економічній безпеці особистості.

До основних індикаторів загроз економічній безпеці особистості відносять:

– нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів, що породжує соціальну напруженість серед різних груп населення;

– низький рівень ВВП (валового внутрішнього продукту) на душу населення;

– рівень мінімального розміру заробітної плати по різних галузях народного господарства, особливо в соціальній сфері;

– розрив у доходах населення. Особливо показовим він є для Києва порівняно із провінційними регіонами;

– диференціація доходів 10 % найбагатших до 10 % найбідніших не повинна перевищувати 7,8 рази, а в Україні доходить до 40 разів (Нерівність доходів по-українськи, 2019);

– рівень офіційно зареєстрованого безробіття складає майже 10 % (В Україні зростає безробіття, 2020);

– середня тривалість життя населення України, за даними статистики, не перевищує 72 роки (Круглий стіл Верховної Ради на тему: «Перемогти смерть: ключові чинники, що впливають на тривалість життя українців», 2019);

– рівень злочинності на 1000 осіб перевищує 1 %-й бар'єр (Бесчастний, 2017);

З метою нейтралізації економічних загроз особистості держава повинна розробляти систему поглядів щодо цього і мати концептуальну модель, яка на практиці реально слугувала б нормальному функціонуванню особистості.

В 1978 р. ООН була розроблена Система показників рівня життя, що включає 12 груп показників. Разом з тим виникла потреба в побудові єдиного інтегрального

показника рівня життя, що поєднує різні аспекти соціально-економічного розвитку. Для виміру суспільного розвитку країн були запропоновані синтетичні індекси «якості життя» населення, що включають демографічні, соціально-економічні й культурні компоненти.

Іншим інтегральним показником, що використовується для міжнародних і регіональних порівнянь, є індекс людського розвитку (англ. The Human Development Index – HDI), запропонований як основний показник, за яким ранжують країни світового співтовариства і визначають рейтинг кожної країни. Цей індекс визначається ООН, починаючи з 1990 р. Він являє собою середню арифметичну трьох індексів: довголіття, освіченості, доходу (Індекс людського розвитку, 2020).

До того ж, у межах ООН і Ради Європи широко використовуються й інші індекси якості життя, наприклад:

а) індекс інтелектуального потенціалу суспільства відображає рівні освіти населення й стан науки в країні;

б) людський капітал на душу населення відображає рівень витрат держави, фірм і громадян на освіту, охорону здоров'я й інші соціальні сфери на душу населення. Чим вищий рівень економічного розвитку країни, тим вищий рівень людського капіталу і його частка в структурі всього капіталу;

в) коефіцієнт життєздатності населення, що характеризує можливості збереження генофонду, інтелектуального розвитку населення в умовах проведення конкретної соціально-економічної політики. Цей показник вимірюється за п'ятибальною шкалою. Бал, нижчий за 1.5, означає кризовий стан, падіння якості життя населення до межі, за якою починається вимирання населення.

Окрім інтегральних показників у світовій практиці існують показники, що характеризують окремі сторони якості життя. До них належать: економічна активність населення; соціально-демографічні показники; розвиток соціальної сфери; соціальна напруженість; екологічні показники (Гукалова, 2009).

Забезпечення безпеки за цими показниками на всіх рівнях управління досягається системою заходів економічного, організаційного й іншого характеру, яка має бути адекватною виникаючим загрозам. За таких умов управлінські рішення на національному рівні приймаються на основі порогових значень системи певних показників, за якими визначається загальна оцінка рівня безпеки. Але в умовах невизначеності цей процес значно ускладнюється. Як зазначає В. Кулик (2020), в умовах пандемії держави усього світу зіткнулися зі складною дилемою: спрямувати всі зусилля на захист здоров'я своїх громадян чи поєднувати боротьбу проти поширення вірусу з підтримкою економіки.

У цьому зв'язку важливо виділити провідні компоненти економічної безпеки особистості. О.О. Степичева, В.В. Чернова, & М.О. Котельникова, (2015) провели аналіз структури економічної безпеки особистості, в результаті якого основними її компонентами були визначені такі: 1) економічна безпека особистості щодо забезпеченості продовольством; 2) економічна безпека особистості щодо забезпеченості житлом і комфортності проживання в ньому; 3) економічна безпека особистості в процесі відтворення населення; 4) економічна безпека особистості в сфері правопорушень; 5) економічна безпека особистості в сфері охорони здоров'я; 6) економічна безпека особистості в екологічній сфері; 7) економічна безпека особистості в сфері трудових відносин; 8) економічна безпека особистості в сфері диференціації доходів і фінансової безпеки; 9) економічна безпека особистості в сфері інформаційної забезпеченості; 10) економічна безпека особистості в сфері культури й освіти.

Відповідно до названих компонентів цією групою вчених були визначені провідні загрози економічній безпеці особистості.

Економічна безпека особистості в забезпеченні продовольством передбачає захист особистості від загрози невідповідності фактичного й нормативного споживання по основних продуктах харчування, а також загрози голоду (економічної недоступності продовольства).

Економічна безпека особистості в забезпеченості житлом і комфортністю проживання в ньому передбачає захист особистості від загрози недоступності житла і загрози збільшення частки старого житла.

Економічна безпека особистості в процесі відтворення населення передбачає захист особистості від загрози зниження чисельності населення; загрози збільшення частки непродуктивного населення в загальній структурі населення; загрози росту числа розлучень; загрози збільшення кількості абортів; загрози алкоголізму населення.

Економічна безпека особистості в сфері правопорушень передбачає захист особистості від загрози масового поширення злочинності.

Економічна безпека особистості в сфері охорони здоров'я передбачає захист особистості від загрози скорочення чисельності й зниження рівня кваліфікації лікарів; загрози росту захворюваності населення.

Економічна безпека особистості в екологічній сфері передбачає захист особистості від загрози забруднення повітря шкідливими викидами в атмосферу.

Економічна безпека особистості в сфері трудових відносин передбачає захист особистості від загрози скорочення числа економічно активного населення й загрози поширення безробіття.

Економічна безпека особистості в сфері диференціації доходів і фінансової безпеки передбачає захист особистості від таких загроз: загрози скорочення валового внутрішнього продукту; загрози посилення диференціації суспільства по доходах; загрози бідності населення; загрози кредитної залежності населення.

Економічна безпека особистості в сфері культури й освіти передбачає захист особистості від загрози зниження доступності освіти, а також загрози зниження доступності культурних благ населенню.

Економічна безпека особистості в сфері інформаційної забезпеченості передбачає захист особистості від загрози «інформаційного голоду» населення; загрози отримання недостовірної інформації; загрози маніпулятивного впливу з боку ЗМІ; кіберзлочинності.

Проведення політики держави щодо виділених вище компонентів економічної безпеки особистості має бути пов'язане з нівелюванням загроз, властивих кожному з них. В умовах пандемії COVID-19 основними загрозами економічній безпеці особистості, що потребують її першочергового захисту державою, слід вважати загрозу збільшення захворюваності населення; загрозу скорочення чисельності лікарів; загрозу поширення безробіття; загрозу бідності населення; загрозу отримання недостовірної інформації щодо пандемії; загрозу зниження доступності освіти; загрозу зниження доступності культурних благ населенню.

Для визначення міри відчуття особистістю своєї економічної безпеки в економічній психології застосовують спеціальні *критерії економічної безпеки особистості*, причому основними з них є такі: а) критерій задоволеності особистості якістю життя та впевненість у майбутньому; б) критерій стійкості особистості до інформаційних, економічних і політичних впливів; в) критерій захисту базових цінностей та інтересів, джерел духовного і матеріального добробуту особистості; г) критерій задоволеності людини станом власної економічної безпеки. (Ложкін, & Спасенніков, 2006: 86). На жаль, результати нещодавно проведених в Україні досліджень вказують на неспроможність дотримуватися таких критеріїв в умовах пандемії COVID-19. Зокрема, українців непокоять зараження коронавірусом, неотримання у разі потреби належної медичної допомоги, фінансові проблеми, втрата роботи (Вірус чи криза. Чого більше бояться українці, 2020), невизначеність і невпевненість різних соціальних груп у власному економічному майбутньому (Слюсаревський, 2020; Іщук, 2020), унеможливлення прибуткової діяльності ряду бізнесових структур та припинення їхнього функціонування загалом (Маслій, 2020).

Такі результати підтверджують, що економічна безпека особистості може бути забезпечена лише за наявності стійкої системи економічної безпеки, що припускає формування ефективної соціально-економічної політики, покликаної зміцнити виробничі відносини, змінити політику в галузі праці й зайнятості, вдосконалити систему охорони

здоров'я і соціального захисту України. Важливим внеском у цей процес будуть дослідження в галузі економічної психології за напрямками, запропонованими С.Д. Максименком, Л.М. Карамушкою, & О.В. Креденцер (2020: 12). Комплексна реалізація даних напрямів дозволить забезпечити прийнятний рівень економічної безпеки особистості в Україні.

Зазначимо, що через рік від початку в Україні пандемії коронавірусу COVID-19, зважаючи на високий рівень захворюваності населення і зниження ряду показників економічного розвитку, 10 березня 2021 року Уряд схвалив Проєкт Стратегії економічної безпеки України на період до 2025 року, реалізація якої покликана сприяти підвищенню ефективності державної політики у сфері забезпечення економічної безпеки (Проєкт Стратегії економічної безпеки України на період до 2025 року, 2021). Сподіваємося, що прийняття цієї стратегії сприятиме посиленню захисту громадян України від більшості названих у статті загроз економічній безпеці особистості.

Висновки. 1. Економічна безпека особистості – це стан, за якого повною мірою забезпечені всі необхідні умови захисту життєвих потреб й інтересів людини за умови її соціальної захищеності. Її цільова функція полягає у забезпеченні відносно сталого, динамічного розвитку особистості, що здатна зберігати свою структурно-функціональну цілісність за допомогою нівелювання внутрішніх і зовнішніх загроз. Основними параметрами економічної безпеки особистості є правовий, матеріальний, соматичний, психологічний, духовний, фізіологічний, енергетичний.

2. Категорії «виклик», «небезпека», «загроза» і «ризик» слід розглядати як складові частини в теорії і практиці забезпечення ефективного функціонування системи економічної безпеки особистості. Водночас виклики і загрози виникають як результат впливу зовнішніх і внутрішніх чинників, загрози формуються як результат впливу викликів і небезпек, ризики приймаються як спосіб нейтралізації або зниження наслідків загроз.

3. Основними загрозами економічній безпеці особистості, від яких в умовах пандемії COVID-19 вона потребує першочергового захисту державою, слід вважати збільшення захворюваності населення, скорочення чисельності лікарів, поширення безробіття, бідності населення, отримання недостовірної інформації щодо пандемії, зниження доступності освіти, зниження доступності культурних благ населенню.

Перспективи подальших досліджень полягають у проведенні емпіричного дослідження психологічних наслідків впливу на особистість загроз її економічній безпеці, спричинених пандемією коронавірусу COVID-19.

Література

1. Барановський О.І. (2015). Сутність економічної безпеки. *Współpraca Europejska*, 2(2) / *European Cooperation*, 2(2), 59–76.
2. Бесчастний, В. (2017). Кримінологічний аналіз стану злочинності в Україні. *Підприємство, господарство і право*, 1, 207–213.
3. Бондарук Т.Г., & Бондарук І.С. (2013). Методичні основи визначення стану економічної безпеки пенсійного забезпечення. *Економіка України*, 10(623), 81–96.
4. В Україні зростає безробіття (2020). *Слово і діло: аналітичний портал*. <https://www.slovoidilo.ua/2018/04/05/novyna/suspilstvo/ukrayini-zrostaye-bezrobittya>
5. *Великий тлумачний словник сучасної української мови* (2007). Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун».
6. Вірус чи криза. Чого більше бояться українці? (2020). *BBC News / Україна*, 14 квітня 2020 р. <https://www.bbc.com/ukrainian/news-52284961>
7. Гарань, Олексій (2020). Чого бояться та чого чекають українці від 2021 року? *Інтерв'ю каналу UKRLIFE.TV 21 грудня 2020 року*. <https://dif.org.ua/article/chogo-boyatsya-ta-chogo-chekayut-ukrainsi-vid-2021-roku-oleksiy-garan>
8. Гукалова І.В. (2009). *Якість життя населення України: суспільно-географічна концептуалізація*: монографія. Київ.
9. Дебердеева Н.А., Пожарская Е.Ж., & Васякин Б.С. (2016). Психологические аспекты противодействия мошенничеству как фактор экономической безопасности. *Успехи современной науки и образования*, 3, том 2, 86–90.
10. Індекс людського розвитку (2020). *Вікіпедія*. https://en.wikipedia.org/wiki/Human_Development_Index

11. Ішук, Ольга (2020). Актуальні страхи молоді, пов'язані з професійною діяльністю в умовах пандемії коронавірусу COVID-19: Психологічний аналіз. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(20), 60–71.
12. Круглий стіл Верховної Ради (2019) на тему: «Перемогти смерть: ключові чинники, що впливають на тривалість життя українців» від 10 червня 2019 року. *Верховна Рада України. Офіційний веб-портал*. <https://rada.gov.ua/print/172805.html>
13. Кулик, Володимир (2020). Турботу про економіку та національну безпеку українці ставлять вище за боротьбу з пандемією. *Українська правда, п'ятниця, 23 жовтня 2020 р.* <https://www.pravda.com.ua/columns/2020/10/23/7270939/>
14. Ложкін Г.В., & Спасенников В.В. (2006). *Економічна психологія*. Київ: Професіонал.
15. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., & Креденцер О.В. (2020). Психологія здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: предмет та актуальні напрямки дослідження. *Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення*: м-ли XIV Міжнар. наук.-практ. онлайн-конф. з організаційної та економічної психології. Київ – Біла Церква, 11–13.
16. Маслій О.А., & Котелевець М.М. (2021). Загрози фінансовій безпеці бізнесу в умовах пандемії. *Економічна безпека: держава, регіон, підприємство*: м-ли VI Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. з міжнар. участю. Полтава: НУТУ, 67–69.
17. *Найбільші страхи українців під час епідемії* (2020). UA.NEWS. <https://ua.news/ua/opros-pokazal-naybolshye-strahu-ukrayntsev-vo-vremya-epidemyu/>
18. Нерівність доходів по-українськи: «гірше», ніж у Гондурасі, «краще», ніж у Швеції. (2019). *Укрінформ*. <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2162366-nerivnist-dohodiv-poukrainski-girse-niz-u-gondurasi-krase-niz-u-svecii.html>
19. *Проблеми економічної психології* (2004). Ред. А. Журавлев, А. Купрейченко. Москва: Інститут психології РАН.
20. Проект Стратегії економічної безпеки України на період до 2025 року (2020). *Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, 10 березня 2021 року*. <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-proekt-strategiyi-ekonomichnoyi-bezpeki-ukrayini-na-period-do-2025-roku>
21. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., & Стародубцева Е.Б. (2004). *Современный экономический словарь*. 4-е изд. прераб. и доп. Москва: ИНФРА-М.
22. Світ майже рік з пандемією: як думка українців відрізняється від жителів інших країн щодо вакцинавання, оцінки дій урядів, обмежень і загроз (2021). *Фонд Демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва*. <https://dif.org.ua/article/svit-mayzhe-rik-z-pandemiyu-yak-dumka-ukrainsiv-vidriznyaetsya-vid-zhiveliv-inshikh-krain-shchodo-vaktsinuvannya-otsinki-diy-uryadiv-obmezhen-i-zagroz>
23. Слюсаревський М.М. (2020). Дистанційне зондування суспільної свідомості як передумова адекватної відповіді психологічного співтовариства на виклики пандемії COVID-19. *Досвід переживання пандемії COVID-19: дистанційні психологічні дослідження, дистанційна психологічна підтримка*: матеріали онлайн-семінарів. Київ: ІСПП НАПН України, 65–70.
24. Ставицький Андрій (2020). Економічні сценарії пандемії: як трансформуватися Україні. *Економічна правда, вівторок, 7 квітня*. <https://www.epravda.com.ua/columns/2020/04/7/659085/>
25. Степичева О.А., Чернова В.В., & Котельникова М.А. (2015). Целевая функция и угрозы экономической безопасности личности. *Социально-экономические явления и процессы*, 2, том 10, 83–89.
26. Сульженко Ю.О. (2011). Поняття та система економічних прав та свобод людини і громадянина в Україні. *Юридична наука*, 3, 14–24.
27. Сушкова І.А. (2018). Соотношение и взаимосвязь понятий «вызов», «опасность», «угроза», «риск». *Экономическая безопасность и качество*, 4(33), 10–15.
28. УКРАЇНА: вплив COVID-19 на економіку і суспільство (бачення постпандемічного розвитку у 2020-2024 рр. очима експертів та молоді) (2020). *Консенсус-прогноз*, 52. Київ: Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=767c9944-87c0-4e5a-81ea-848bc0a7f470&tag=Konsensus-prognoz>
29. *Экономическая безопасность* (2016). Под общ. ред. Л.П. Гончаренко, Ф.В. Акулинина. Москва: Юрайт.

References

1. Baranovskyi, O. I. (2015). Sutnist ekonomichnoyi bezpeky [The essence of economic security]. *Współpraca Europejska, [European Cooperation]*, 2(2), 59–76. [In Ukrainian]
2. Beschastnyi, V. (2017). Kriminologichniy analiz stanu zlochynnosti v Ukrayini [Criminological analysis of crime in Ukraine]. *Pidpryemstvo, gospodarstvo i pravo*, 1, 207–213. [In Ukrainian]
3. Bondaruk, T. G., & Bondaruk, I. S. (2013). Metodichni osnovy vyznachennya stanu ekonomichnoyi bezpeky pensynogo zabezpechennya [Methodical bases for determining the state of economic security of pension provision]. *Ekonomika Ukrayiny*, 10(623), 81–96. [In Ukrainian]
4. V Ukrayini zrostaye bezrobittya [Unemployment is rising in Ukraine]. (2020). Slovo i dilo: analitychniy portal. <https://www.slovoidilo.ua/2018/04/05/novyna/suspilstvo/ukrayini-zrostaye-bezrobittya> [In Ukrainian]
5. Busel, V. T. (Ed.). (2007). *Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoyi ukrayinskoyi movy [Large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language]. VTF «Perun»*. [In Ukrainian]

6. Virus chi kriza. Chogo bilshe boyatsya ukrayintsi? [Virus or crisis. What are the Ukrainians' worst fears?] (2020). *BBC News / Ukraine*, April 14, 2020. <https://www.bbc.com/ukrainian/news-52284961> [In Ukrainian]
7. Garan, O. (2020). Chogo boyatsya ta chogo chekayut ukrayintsi vid 2021 roku? [What are Ukrainians afraid of and what do they expect in 2021?] *UKRLIFE.TV*, December 21, 2020. <https://dif.org.ua/article/chogo-boyatsya-ta-chogo-chekayut-ukrayintsi-vid-2021-roku-oleksiy-garan> [In Ukrainian]
8. Gukalova, I. V. (2009). Yakist zhyttya naselennya Ukrayiny: suspilno-geografichna kontseptualizatsiya [*Quality of life of the population of Ukraine: socio-geographical conceptualization*]. Kyiv. [In Ukrainian]
9. Deberdeeva, N. A., Pozharskaya, E. Zh., & Vasyakin, B. S. (2016). Psikhologicheskie aspekty protivodeystviya moshennichestvu kak faktor ekonomicheskoy bezopasnosti [Psychological aspects of combating fraud as an economic security factor]. *Uspekhi sovremennoy nauki i obrazovaniya*, 2(3), 86–90. [In Russian]
10. Indeks lyudskogo rozvytku [Human development index]. (2020). *Wikipedia*. https://en.wikipedia.org/wiki/Human_Development_Index [In Ukrainian]
11. Ischuk, O. (2020). Aktualni strakhy molodi, pov'yazani z profesiynoyu diyalnistyu v umovakh pandemiyi koronavirusu COVID-19: Psykholoichnyi analiz [Young people's fears related to professional activities in the context of the COVID-19 pandemic: Psychological analysis]. *Organizatsiyna psykholoigiya. Ekonomichna Psykholoigiya*, 2-3(20), 60–71. [In Ukrainian]
12. Kruglyi stil Verkhovnoyi Rady na temu: «Peremogty smert: klyuchovi chynnyky, scho vplyvayut na tryvalist zhyttya ukrayintsi» vid 10 chervnya 2019 roku [Round table of the Verkhovna Rada "Overcoming death: key factors influencing the life expectancy of Ukrainians" of June 10, 2019]. *Verkhovna Rada Ukrayiny. Ofitsiyniy veb-portal*. <https://rada.gov.ua/print/172805.html> [In Ukrainian]
13. Kulyk, V. (2020). Turbotu pro ekonomiku ta natsionalnu bezpeku ukrayintsi stavlyat vyshe za borotbu z pandemiyeyu [Ukrainians value the care about the economy and national security greater than the fight against the pandemic]. *Ukrayinska pravda*, Friday, October 23, 2020. <https://www.ppravda.com.ua/columns/2020/10/23/7270939/> [In Ukrainian]
14. Lozhkin, G.V., & Spasennykov, V.V. (2006). Ekonomichna psykholoigiya [*Economic psychology*]. Profesional. [In Ukrainian]
15. Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., & Kredentser, O. V. (2020). Psykholoigiya zdorovya personalu organizatsiy v umovakh pandemiyi COVID-19: predmet ta aktualni napryamky doslidzhennya [Psychology of staff health in the context of the COVID-19 pandemic: subject and areas of research]. *Psykholoichne zdorovya personalu organizatsiy v umovakh pandemiyi COVID-19: problemy ta tekhnologiyi zabezpechennya: m-lyXIV Mizhnar. nauk.-prakt. onlayn-konf. z organizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholoigiya*. Kyiv – BilaTserkva, 11–13. [In Ukrainian]
16. Masliy, O. A., & Kotelevets, M. M. (2021). Zagrozy finansoviy bezpetsi biznesu v umovakh pandemiyi [Threats to the financial security of business during the pandemic]. *Ekonomichna bezpeka: derzhava, region, pidpriyemstvo: m-li VI Vseukr. nauk.-prakt. internet-konf. z mizhnar. uchastyu. NUTU*, 67–69. [In Ukrainian]
17. *Naybilshi strakhi ukrayintsi pid chas epidemiyi [The worst fears of Ukrainians during the epidemic]*. (2020). UA.NEWS. <https://ua.news.ua/opros-pokazal-naybolshye-strahy-ukrayintsev-vo-vremya-epidemiyi/> [In Ukrainian]
18. Nerivnist dokhodiv po-ukrayinsky: “girshe”, nizh u Gondurasi, “krashe”, nizh u Shvetsiyi [Income inequality in Ukraine: "worse" than in Honduras, "better" than in Sweden]. (2019). *Ukrinform*. <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2162366-nerivnist-dohodiv-poukrainski-girse-niz-u-gondurasi-krase-niz-u-svecii.html> [In Ukrainian]
19. Zhuravlev, A., & Kupreychenko, A. (Eds.). (2004). *Problemy ekonomicheskoy psikhologii [Problems of economic psychology]*. Institut psikhologii PAH. [In Russian]
20. Proekt Strategiyi ekonomichnoyi bezpeky Ukrayiny na period do 2025 roku [Draft Economic Security Strategy of Ukraine for the period up to 2025] (2020). Ministerstvo rozvytku ekonomiky, torgivli ta silskogo gospodarstva Ukrayiny, March 10, 2021. <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-proekt-strategiyi-ekonomichnoyi-bezpeki-ukrayini-na-period-do-2025-roku> [In Ukrainian]
21. Rayzberg, B. A., Lozovskiy, L. Sh., & Starodubtseva, E. B. (2004). *Sovremennyy ekonomicheskyy slovar [Modern Economic Dictionary]*. 4-e izd. prererab. i dop. INFRA-M. [In Russian]
22. Svit mayzhe rik z pandemiyeyu: yak dumka ukrayintsi vidriznyayetsya vid zhyteliv inshykh krayin schodo vaktynuvannya, otsinky diy uryadiv, obmezhen i zagroz [It is almost a year with the pandemic: how Ukrainians differ from other countries in terms of vaccination, assessment of government actions, restrictions and threats] (2021). *Fond Demokratychni initsiatyvy imeni Ilka Kucheriva*. <https://dif.org.ua/article/svit-mayzhe-rik-z-pandemiyeyu-yak-dumka-ukrayintsi-vidriznyayetsya-vid-zhyteliv-inshykh-krayin-shchodo-vaktynuvannya-otsinky-diy-uryadiv-obmezhen-i-zagroz> [In Ukrainian]
23. Slyusarevskiy, M. M. (2020). Distantsiyne zonduvannya suspilnoyi svidomosti yak peredumova adekvatnoyi vidpovidy psykholoichnogo spivtovarystva na vyklyky pandemiyi COVID-19 [Remote probing of public consciousness as a prerequisite for a psychological community's adequate response to the challenges of the COVID-19 pandemic]. *Dosvid perezhyvannya pandemiyi COVID-19: dystantsiyni psykholoichni doslidzhennya, dystantsiyna psykholoichna pidtrymka: materialy onlayn-seminariv*. ISPP NAPN Ukrayini, 65–70. [In Ukrainian]
24. Stavitskiy, A. (2020). Ekonomichni stseneriyi pandemiyi: yak transformuvatysya Ukrayini [Economic scenarios of the pandemic: how to transform Ukraine]. *Ekonomichna pravda*, Tuesday, April 7. <https://www.epravda.com.ua/columns/2020/04/7/659085/> [In Ukrainian]

25. Stepicheva, O. A., Chernova, V. V., & Kotelnikova, M. A. (2015). Tselevaya funktsiya i ugrozy ekonomicheskoy bezopasnosti lichnosti [The target function of and threats to the economic security of the individual]. *Sotsialno-ekonomicheskie yavleniya i protsessy*, 10(2), 83–89. [In Russian]
26. Sulzhenko, Yu. O. (2011). Ponyattya ta systema ekonomichnykh prav ta svobod lyudyny i gromadyanyna v Ukrayini [The concepts and system of economic rights and freedoms of human and citizen in Ukraine]. *Yurydychna nauka*, 3, 14–24. [In Ukrainian]
27. Sushkova, I. A. (2018). Sootnoshenie i vzaimosvyaz ponyatiy «vyzov», «opasnost», «ugroza», «risk» [Correlation and interconnection of the concepts "challenge", "danger", "threat", and "risk"]. *Ekonomicheskaya bezopasnost i kachestvo*, 4(33), 10–15. [In Russian]
28. UKRAYINA: vplyv COVID-19 na ekonomiku i suspilstvo (bachennya postpandemichnogo rozvytku u 2020-2024 rr. ochyma ekspertiv ta molodi) [UKRAINE: the impact of COVID-19 on the economy and society (post-pandemic development in 2020-2024 as seen by experts and youth)] (2020). *Konsensus-prognoz*, 52. Ministerstvo rozvytku ekonomiky, torgivli ta silskogo gospodarstva Ukrayiny. <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=767c9944-87c0-4e5a-81ea-848bc0a7f470&tag=Konsensus-prognoz> [In Ukrainian]
29. Goncharenko, L. P., & Akulininam F. V. (Eds). (2016). *Ekonomicheskaya bezopasnost [Economic security]*. Yurayt. [In Russian]

Vynoslavskaya, Olena, & Kononets, Maria. Personal economic security in COVID-19 pandemic.

Introduction. *The personal economic security is a complex phenomenon that consists of many components. In the context of the COVID-19 pandemic, it is important to identify and analyze which of these components contain the main threats that require priority protection of the individual.*

Aim. *Based on the analysis of scientific psychological, economic, sociological, political sources devoted to the study of the personal economic security, clarify its content and parameters, highlight the main threats in the context of the COVID-19 pandemic.*

Results. *The article is devoted to the analysis of the concept "personal economic security", considered as a state of the economic consciousness, in which the subject must perceive the existing quality of life as adequate and reliable. The relevance of the study is confirmed by the list of modern publications dedicated the problem of the negative impact of the COVID-19 pandemic on the personal economic security. The article analyzes the content, target function and structure of the personal economic security. The essence of the categories "challenge", "danger", "threat", "risk", the ratio between them are disclosed. Threats to the personality economic security in a pandemic and the main directions of protection against these threats are shown.*

Conclusions. *The information presented in the article can be useful in studying the psychological consequences of the impact to the personal economic security caused by the COVID-19 coronavirus pandemic.*

Key words: *personal security, personal economic security, challenge, danger, threat, risk, indicators of personal economic security.*

Відомості про авторів

Винославська Олена Василівна, кандидат психологічних наук, професор, професор кафедри психології і педагогіки, Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського, м. Київ, Україна.

Vynoslavskaya, Olena Vasylivna, PhD in Psychology, Professor, Psychology and Pedagogy Department, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

E-mail: olenavynoslavskaya@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0311-376X>

Кононець Марія Олександрівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології і педагогіки, Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського, м. Київ, Україна.

Kononets, Maria Oleksandrivna, PhD in Psychology, Associate Professor, Psychology and Pedagogy Department, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kononets.maria@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9303-707X>

Отримано 2 березня 2021 р.
Рецензовано 15 березня 2020 р.
Прийнято 19 березня 2020 р.

DOI (Article):<https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.5>

УДК 316/159.942

Губеладзе Ірина

МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЧУТТЯ ВЛАСНОСТІ В СОЦІАЛЬНИХ ПРАКТИКАХ

Губеладзе Ірина. Методи та організація дослідження особливостей реалізації почуття власності в соціальних практиках.

Вступ. З огляду на брак методик для вивчення почуття власності у статті обґрунтовується доцільність та стратегія дослідження психологічних особливостей реалізації почуття власності в соціальних практиках.

Мета дослідження. Розробити комплекс методів емпіричного дослідження особливостей реалізації почуття власності особи в соціальних практиках.

Методи. Для проведення дослідження використовувався комплекс якісно-кількісних методів: асоціативний експеримент, фокус-групове дослідження, експертне опитування, опитування, контент-аналіз, математико-статистичні методи обробки даних, факторний та кореляційний аналізи для моделювання особливостей реалізації почуття власності в соціальних практиках.

Результати дослідження. Розроблено комплекс методів, який складається з трьох груп: 1) для визначення найбільш типових соціальних практик володіння, в яких проявляється почуття власності; 2) для вивчення соціальних репрезентацій українців щодо власності; 3) для вивчення психологічних особливостей реалізації почуття власності у різних соціальних практиках та конструювання моделей такої реалізації. Обґрунтовано поетапну стратегію дослідження реалізації почуття власності в соціальних практиках.

Висновки. Поетапне слідування розробленій дослідницькій стратегії та використання описаних методів дає змогу комплексно і різнобічно дослідити почуття власності як соціально-психологічний феномен та особливості його реалізації в соціальних практиках. Вибір використаних кількісних і якісних методів змішаного дослідження є обґрунтованим і розкриває можливості узагальнення даних за допомогою допоміжної стратегії тріангуляції. Запропонована модель дослідження може бути реплікована, а також доповнена у подальших наукових розвідках залежно від завдань та умов дослідження.

Ключові слова: почуття власності, соціальні практики, методи емпіричного дослідження, програма дослідження, дизайн дослідження.

Губеладзе Ірина. Методы и организация исследования особенностей реализации чувства собственности в социальных практиках.

Введение. Учитывая недостаток методик для изучения чувства собственности в статье обосновывается целесообразность и стратегия исследования психологических особенностей реализации чувства собственности в социальных практиках.

Цель исследования. Разработать комплекс методов эмпирического исследования особенностей реализации чувства собственности лица в социальных практиках.

Методы. Для проведения исследования использовался комплекс качественно-количественных методов: ассоциативный эксперимент, фокус-групповое исследование, экспертный опрос, опрос, контент-анализ, математико-статистические методы обработки данных, факторный и корреляционный анализы для моделирования особенностей реализации чувства собственности в социальных практиках.

Результаты исследования. Разработан комплекс методов, который состоит из трех групп: 1) для определения наиболее типичных социальных практик владения, в которых проявляется чувство собственности; 2) для изучения социальных репрезентаций украинцев относительно собственности; 3) для изучения психологических особенностей реализации чувства собственности в различных социальных практиках и конструирования моделей такой реализации. Обоснована поэтапную стратегию исследования реализации чувства собственности в социальных практиках.

Выводы. Поэтапное следование разработанной исследовательской стратегии и использования описанных методов позволяет комплексно и всесторонне исследовать чувство собственности как социально-психологический феномен и особенности его реализации в социальных практиках. Выбор использованных количественных и качественных методов смешанного исследования является обоснованным и раскрывает возможности обобщения данных с помощью вспомогательной стратегии триангуляции. Предложенная модель исследования может быть реплицирована, а также дополнена в дальнейших научных поисках в зависимости от задач и условий исследования.

Ключевые слова: чувство собственности, социальные практики, методы эмпирического исследования, программа исследования, дизайн исследования.

Вступ. Дослідження проблеми власності у психологічній науковій літературі зосереджуються на вивченні ставлення до власності. Західні дослідження сфокусовані на вивченні психологічної власності як чинника підвищення мотивації співробітників організації (Avey, Avolio, Crossley & Luthans, 2009; Pierce, Kostova & Dirks, 2002; Pierce, Jussila, & Li, 2018), як чинника споживчої поведінки (Kirk, Peck & Swain, 2018; Peck & Shu, 2018); потреби у власності (Бурменко & Карнышев, 2003; Луценко, 2012; Хазратова, 2009), елемента економічної соціалізації (Дембицька, 2018) та особливостей ставлення до грошей (Карамушка & Ходакевич, 2017). Водночас у своєму дослідженні ми обґрунтуємо авторську концепцію реалізації почуття власності в соціальних практиках, що потребує розробки і обґрунтування відповідного комплексу методів і методик, які дозволили б здійснити емпіричне дослідження у відповідності до поставлених завдань.

Аналіз літератури показав, що не існує спеціалізованих методик для вивчення почуття власності як генералізованого соціально-психологічного явища. Тим паче бракує відповідного інструментарію для вивчення реалізації почуття власності. Така методологічна складність поставила перед нами завдання – розробити відповідний комплекс методів і методик та спроектувати авторський дизайн дослідження.

Мета дослідження. Представити комплекс методів емпіричного дослідження особливостей реалізації почуття власності особи в соціальних практиках.

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети було визначено низку завдань: 1) проаналізувати наявний інструментарій для дослідження реалізації почуття власності в соціальних практиках; 2) здійснити поетапний опис стратегії організації емпіричного дослідження; 3) представити методичну базу емпіричного дослідження психологічних особливостей реалізації почуття власності в соціальних практиках.

Методи та організація дослідження. Для дослідження психологічних особливостей реалізації почуття власності в соціальних практиках нами було використано як якісні, так і кількісні методи збору та обробки інформації.

Для розв'язання поставлених завдань було обрано стратегію дослідження та розроблено відповідну програму дослідження, яка включала кілька етапів:

- ідентифікація сфер реалізації почуття власності, особливостей його прояву, мотивації психологічного привласнення та психологічних наслідків;
- визначення соціальних репрезентацій власності в уявленнях українців;
- виокремлення типових соціальних практик, в яких можлива реалізація почуття власності особи. Ми визначаємо їх як соціальні практики володіння (Губеладзе, 2020);
- розробка моделей реалізації почуття власності в соціальних практиках (емпірична верифікація моделей).

Запропонований комплекс включає низку методів: *асоціативний експеримент* з метою вивчення сфер реалізації почуття власності, особливостей його прояву, мотивації психологічного привласнення та психологічних наслідків; *фокус-групове дослідження* для з'ясування типових соціальних практик та особливостей їх прояву; *експертне опитування* для уточнення переліку найбільш типових соціальних практик володіння; *опитування*; *контент-аналіз* для обробки даних асоціативного експерименту та фокус-групового

дослідження; *математико-статистичні методи* обробки даних, *факторний та кореляційний аналізи* для моделювання особливостей реалізації почуття власності в соціальних практиках.

Результати дослідження. Розглянемо кожен з етапів та методів окремо.

Етап 1. *Асоціативний експеримент* було проведено серед 150 осіб. Основні питання, які пропонувалися опитуваним: 1) «Назвіть 10-20 слів або словосполучень, які у вас асоціюються зі словом «власність»; 2) «Назвіть кілька прикладів того, що ви можете назвати своїм: Мое (мій, моя, мої)»; 3) «Назвіть кілька прикладів того, що ви можете назвати своїм: Наше (наш, наша, наші)»; 4) «Що для вас означає володіти чимось? З чого складається ваше почуття власності?»; 5) «Як ви відчуваєте, що щось належить саме вам?»; 6) «Як ви відчуваєте різницю між тим, що належить виключно Вам (позначено словами «мій», «моя», «мое», «мої») і тим, що належить ще комусь (позначено словами «наш», «наша», «наше», «наші»)»; 7) «Наведіть приклади, коли ви фактично не володієте чимось, але до чого маєте певне почуття власності»; 8) «Назвіть приклади, коли ви фактично володієте чимось, але маєте слабке почуття власності до цих об'єктів»; 9) «Що дає людині відчуття своєї власності?». Отримані дані аналізувалися з урахуванням віку, статі та місця проживання (сільська, міська місцевість) респондентів.

Використання таких відкритих питань дало нам змогу окреслити проблемне поле розуміння і соціальних репрезентацій українців щодо поняття «власність» та «володіти» й окреслити основні мотиви психологічного привласнення чи володіння.

Етап 2. *Фокус-групові дослідження* на предмет визначення найбільш типових соціальних практик, в яких можлива реалізація почуття власності.

Проведення фокус-груп серед іноземних магістрантів та аспірантів дало змогу окреслити певні соціокультурні особливості реалізації почуття власності в соціальних практиках.

Для верифікації соціальних практик володіння нами було проведено 10 фокус-груп, до яких було залучено 108 учасників. Це були студенти-психологи, які здобувають ступінь бакалавра (IV курс) та ступінь магістра. У кожній групі працювало 10-11 учасників. Їм пропонувалося виокремити найбільш поширені і типові соціальні практики володіння у відповідній сфері та обговорити особливості їхнього прояву. Кожна фокус-група працювала над окремою сферою реалізації почуття власності.

Оскільки учасниками фокус-груп були так би мовити пересічні громадяни, які не є фахівцями з теорії соціальних практик чи економічної психології, їм давалася пояснювальна частина, що таке соціальні практики, які їхні виразні особливості, що таке почуття власності і соціальні практики володіння. Наводилися приклади, в яких сферах може реалізовуватися почуття власності. Далі в ході обговорення учасники визначали найбільш типові соціальні практики володіння у відповідній сфері. Обґрунтовували, як ми відчуваємо втрату і що може посилювати переживання почуття власності в даній сфері. Учасникам важливо було розуміти, що соціальна практика – це лише елемент, частина серед усього різноманіття дій, які може здійснювати особа. І варто відрізняти її від вчинку, дії, правила, ритуалу за певними ознаками. Оскільки соціальні практики є фоновими і рутинними, їх важко відрефлексувати і відчутти, то для ефективної роботи у фокус-групі було застосовано техніки відсторонення, опису та інтерпретації (Волков, & Хархордин, 2008, 24-25). У результаті роботи кожної фокус-групи було створено і обґрунтовано перелік із 4-6 соціальних практик у кожній запропонованій сфері життєдіяльності особи. Утворений перелік на наступному етапі пропонувався для експертного опитування.

Етап 3. *Експертне опитування*. Наступний етап дослідження полягав у визначенні найбільш відповідних соціальних практик володіння у кожній зі сфер. Визначені під час фокус-груп соціальні практики володіння було згруповано і запропоновано 10 експертам для оцінки на відповідність визначенню соціальних практик. Експертами виступили

психологи-науковці, які займаються вивченням соціальних практик. Оцінка ступеня узгодженості думок експертів визначалася за допомогою коефіцієнта конкордації.

Експертна-оцінка послідовно включала такі основні етапи: 1) формування групи фахівців-експертів; 2) підготовка бланку опитувальника для експертів; 3) опитування експертів; 4) обробка даних; 5) статистична обробка експертних оцінок. Експерти обиралися за критеріями їх високої професійної кваліфікації (кандидати і доктори психологічних наук, які мають значний досвід роботи у області соціальної психології), компетентність щодо соціальних практик, незацікавленість у результатах експертизи і об'єктивність. Через карантинні обмеження і дистанційну форму роботи опитування експертів здійснювалося онлайн шляхом розсилання їм анкет.

Експертам необхідно було прорангувати кожен із запропонованих соціальних дій, пов'язаних із проявом почуття власності у різних сферах відповідно до критеріїв визначення саме соціальних практик. Рангова оцінка зводиться до визначення вагомості (значущості) кожного показника. Найбільш важливий показник позначають рангом $R = 1$, а найменш значущий – рангом $R = n$, де n – кількість запропонованих показників. Чим ближче значення коефіцієнта конкордації W до 1, тим краще погодженість думок експертів, а значення менше за 0,5-0,7 є незадовільними. Значущість коефіцієнта конкордації визначається за критерієм χ^2 Пірсона.

З огляду на статистичну істотність отриманих коефіцієнтів конкордації, ми доходимо висновку про високу узгодженість думок експертів, що свідчить про коректність проведеного дослідження і можливості вільно поширювати отримані дані для побудови подальшого дослідження. Виокремлені у такий спосіб соціальні практики володіння будуть використані нами для подальшого вивчення і, зокрема, у створенні моделей реалізації почуття власності в соціальних практиках.

Етап 4. *Теоретичне моделювання та емпірична верифікація моделей реалізації почуття власності.* За основу розроблюваного опитувальника було взято опитувальники для дослідження психологічної власності в організаціях (Avey, Avolio, Crossley & Luthans, 2009; Pierce, Kostova & Dirks, 2002; Pierce, Jussila, & Li, 2018). Їх розробники вважають, що почуття власності можливо вивчати через опис його складових: належність, самооцінка, самоінвестування, відповідальність тощо. Усі ці елементи були закладені в структуру валідизованих опитувальників.

Було опитано 349 осіб. До кожної сфери було запропоновано одну найбільш типову практику (яку визначили за результатами роботи фокус-груп та експертного опитування). Кожна із практик пропонувалася групам у трьох часових перспективах або станах: актуальний (переживання щодо володіння зараз), перспективний (мотивація привласнення, хочу мати) і загроза втрати. Описи ситуації наведені у таблиці 1.

До кожної такої ситуації пропонувалася низка питань, які дають змогу відстежити стан і переживання респондентів. Опитуваним необхідно було оцінити за 5-ти бальною шкалою міру прояву такого переживання (часто/не часто, актуально/не актуально тощо), де 1 – негативний полюс, а 5 – позитивний полюс.

1. Наскільки часто вона трапляється у вашому житті.
2. Наскільки такі дії цінні, значущі, важливі для вас.
3. Наскільки ці дії актуальні для вас на даний момент життя.
4. Протягом якого періоду такі дії є у вашому житті (тривалість) (з'явилися зовсім нещодавно).
5. Наскільки ваші переживання з приводу таких дій є інтенсивними.
6. Наскільки така ситуація є буденною, типовою для вас.

Для визначення і побудови моделі реалізації почуття власності у запропонованій практиці, респондентам необхідно було оцінити, що вони відчують у такій ситуації щодо вказаного об'єкту власності (наприклад, свого тіла, території, грошей, стосунків тощо).

Типові соціальні практики володіння

Сфери і практики	Актуальний стан	Перспективний стан	Загроза втрати
Тіло	Ви щоденно доглядаєте за своїм тілом, дотримуєтеся особистої гігієни, дбаєте про безпеку та здоров'я свого тіла	Уявіть, що ви хотіли б ретельніше доглядати за своїм тілом, наприклад, частіше відвідувати салони краси чи зробити нову зачіску, займатися спортом для підтримки здорового тіла тощо	Уявіть, що у вашому місті вимкнули воду і ви вже довгий час не маєте змоги нормально доглядати за своїм тілом, регулярно дотримуватися гігієнічних процедур. Салони краси і спортзали закриті
Гроші	Ви заробляєте гроші, плануєте свої витрати і ведете бюджет	Уявіть, що ви хочете збільшити обсяг своїх прибутків, заробляти більше, щоб мати більше грошей	Уявіть, що хтось поцупив ваші гроші з гаманця чи картки. Або на роботі вам не виплатили заробітну плату і вже не виплатять
Ідеї, думки	У вас є свої творчі ідеї, думки. Або ви створюєте якийсь творчий продукт (наприклад, малюєте картини, пишете вірші, записуєте цікаві відео, вигадали новий рецепт...) і це дуже важливо для вас	Уявіть, що ви б хотіли навчитися робити якісь творчі речі (наприклад, малювати картини, писати вірші, записувати цікаві відео, вигадувати нові рецепти...), оформлювати свої думки і цікаві тексти	Уявіть, що хтось без дозволу і збереження авторського права поширює ваші думки, ідеї чи творчі продукти (наприклад, фото, відео, пости, вірші...)
Територія	У вас є своя територія (кімната, квартира, закуток), в якому ви все організували за своїм бажанням, прибираєте, доглядаєте за своєю територією	Уявіть, що ви б хотіли мати свою територію чи збільшити її розмір, покращити якість (власну кімнату чи квартиру, більший будинок (таку територію, якої у вас ще немає)	Уявіть, що хтось інший порушує ваш простір, постійно займаючи вашу територію (наприклад, хтось заходить в кімнату без дозволу)
Держава	Ви любите, цінуєте і поважаєте свою державу. Ви є слухняним громадянином, сплачуєте податки і дотримуєтеся букви закону.	Уявіть, що ви б хотіли більше дізнатися про історію і культуру своєї держави, вивчити її закони і мову, бути законослухняним громадянином і сприяти збереженню її цілісності	Уявіть, що хтось втрутився на територію вашої держави, порушує її закони. Ви можете втратити свою державу
Віртуальний простір	Ви маєте свій особистий віртуальний простір (наприклад, аккаунт, групу чи сторінку в соціальних мережах). Ви дбаєте про його наповнення, пишете цікаві для вас матеріали, виставляєте важливі для вас фото і відеоматеріали	Уявіть, що ви б хотіли створити свій унікальний віртуальний простір (наприклад, аккаунт, групу чи сторінку в соціальних мережах). Зробити його впізнаваним, цікавим, яскравим. Можливо, вести власний блог чи канал	Уявіть, що хтось втрутився у ваш персональний віртуальний простір (наприклад, аккаунт, групу чи сторінку в соціальних мережах). Наприклад, сторінка була зламана, хтось пише без дозволу на вашій сторінці неприємні речі, поширює без збереження авторства ваші власні матеріали тощо

Продовження таблиці 1

Речі	Ви маєте улюблену, важливу для вас річ. Ви дбаєте про неї, зберігаєте її	Уявіть, що ви дуже хочете мати (купити, отримати в подарунок) якусь важливу, цінну і привабливу для вас річ	Уявіть, що хтось без дозволу взяв вашу улюблену, дорогу для вас річ і, можливо, навіть зіпсував її
Соціальні контакти	У вас є важливі для вас соціальні стосунки (з друзями, рідними, коханою людиною), ви проводите час разом, спілкуєтеся. Ці стосунки приносять вам задоволення	Уявіть, що ви б хотіли познайомитися і налагодити стосунки з якоюсь важливою, цікавою для вас людиною, підтримувати і розвивати їх	Уявіть, що хтось втрутився у ваші стосунки з важливою для вас людиною. Можливо, навіть ці стосунки погіршилися чи були зіпсовані
Робоче місце	У вас є своє робоче місце (місце для навчання) у вашій організації, компанії. Ви цінуєте і любите свою роботу, робоче місце, колег	Уявіть, що ви б хотіли знайти цікаву роботу в хорошій компанії, зі зручним графіком і доброю заробітною платою	Уявіть, що хтось хоче нечесним шляхом зайняти ваше робоче місце або ліквідувати його
Час, планування	Ви плануєте свій час, знаєте свій розклад щонайменше на день	Уявіть, що ви б хотіли бути більш пунктуальним, планувати свій день, тиждень і чітко дотримуватися плану, економлячи свій час	Уявіть, що ви спланували свій день і кожна хвилинка для вас важлива, але ваш знайомий спізнився і ви зустрілися пізніше. Через це вам довелося перенести наступну зустріч. Ви розумієте, що план на день може рухнути і ви не будете контролювати свій час

Необхідно оцінити, якою мірою в межах пари антонімів можна описати запропоновані переживання, в діапазоні від 1 до 5, де 1 – це один полюс (перше слово), а 5 – другий полюс (протилежне слово).

- Безвідповідальність (1 бал) – відповідальність (5 балів).
- Сум – радість.
- Сором – гордість.
- Відсутність бажання мати свій/свої ____ (об'єкт власності залежно від ситуації) – сильне бажання мати свій/свої ____ (об'єкт власності).
- Відразу до своїх ____ (об'єкт власності) – задоволення ними.
- Страх, тривогу – спокій.
- Зневагу, ненависть до свого/своїх ____ (об'єкт власності) – повагу, любов до них.
- Злість, агресію – позитивний настрій.
- Байдужість – прихильність.
- Небезпеку – безпеку.
- Дискомфорт – комфорт.
- Бажання, потребу просити про допомогу інших – сильне бажання, потребу створювати ____ (об'єкт власності) самостійно.
- Відсутність бажання продемонструвати іншим свої ____ (об'єкт власності) – сильне бажання продемонструвати іншим свої ____ (об'єкт власності).

- Відсутність потреби заявити і відстояти своє право на власні ____ (об'єкт власності) – сильну потребу заявляти і відстоювати своє право на власні ____ (об'єкт власності).
- Відсутність бажання позначити, що це мої ____ (об'єкт власності) – сильне бажання.
- Відсутність бажання вкладати зусилля, сили та енергію в те, щоб мати і створювати свої ____ (об'єкт власності) – сильний прояв такого бажання.
- Я мало цікавлюся, прагну дізнатися про те, як формулювати, створювати власні ____ (об'єкт власності) – я знаю, прагну дізнатися більше, як формулювати, створювати ____ (об'єкт власності).
- Відчуження, дистанціювання від людей, які мають власні ____ (об'єкт власності) – я відчуваю, що належу до людей, які мають власні ____ (об'єкт власності).
- Слабке відчуття того, що мої ____ (об'єкт власності) належать мені (не мої) – сильне відчуття того, що мої ____ (об'єкт власності) належать мені (мої).
- Проблеми, пов'язані з моїми ____ (об'єкт власності), як спільні з кимось проблеми, інші мають допомогти мені у їх вирішенні – Проблеми, пов'язані з моїми ____ (об'єкт власності), як мої власні, особисті проблеми.

Запропонований перший блок питань дає змогу визначити ступінь актуальності відповідної практики, її типовість і буденність, цінність для особи та тривалість практикування. Такі дані дають основу для подальшого дослідження і моделювання особливостей реалізації почуття власності в соціальних практиках залежно від вказаних показників. Для цього ми використали кореляційний аналіз. Другий блок питань вже пов'язаний з емоційними переживаннями щодо володіння та реалізації почуття власності в соціальних практиках. В його основу покладено теоретичні засади теорії психологічної власності Дж.П'єрса (Pierce, Kostova & Dirks, 2002).

Створений комплекс методів емпіричного дослідження психології реалізації почуття власності особи в соціальних практиках спирається на використання різних методів збору інформації (методологічна триангуляція), що сприяло конструюванню комплексного бачення феномену почуття власності, особливостей його реалізації в соціальних практиках та досягненню валідності результатів дослідження.

Висновки. Поетапне слідування розробленій дослідницькій стратегії та використання описаних методів дає змогу комплексно і різнобічно дослідити почуття власності як соціально-психологічний феномен та особливості його реалізації в соціальних практиках. Вибір використаних кількісних і якісних методів змішаного дослідження є обґрунтованим і розкриває можливості узагальнення даних за допомогою допоміжної стратегії триангуляції. Запропонована модель дослідження може бути реплікована, а також доповнена у подальших наукових розвідках залежно від завдань та умов дослідження.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у можливості подальшого емпіричного вивчення особливостей трансформації почуття власності та особливостей його прояву у різних соціокультурних контекстах. Створення комплексу методів емпіричного дослідження психологічних особливостей реалізації почуття власності в соціальних практиках відкриває перспективи розробки дослідницької програми вивчення чинників та механізмів реалізації почуття власності у соціальних практиках.

Література

1. Бурменко, Т. Д., Карнышев, А. Д. (2003). Собственность: психолого-экономический анализ. Иркутск: изд-во БГУЭП. 2003.
2. Волков, В., & Хархордин, О. (2008). *Теория практик*. Санкт-Петербург: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге.
3. Губеладзе, І.Г. (2020). Соціальні практики володіння як простір реалізації почуття власності. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 46 (49).242-250. [https://doi.org/10.33120/ssj.vi46\(49\).173](https://doi.org/10.33120/ssj.vi46(49).173)

4. Карамушка, Л. М., Ходакевич, О. Г. (2017). Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей: монографія. Київ: КНЕУ.
5. Луценко, М.Ю. (2012). Обґрунтування та опис авторської методики «Фрустрація потреби у власності». *Практична психологія та соціальна робота*. 9 (162). 15–23.
6. Соціально-психологічне забезпечення економічної соціалізації молоді: монографія (2018). За ред. Н.М. Дембицької. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
7. Хазратова, Н.В. (2009). Психологічна природа почуття власності. *Соціальна психологія*. 5, 103–110.
8. Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. 30, 173-191. <https://doi.org/10.1002/job.583>.
9. Kirk, C.P., Peck, J., & Swain, S.D. (2018). Property Lines in the Mind: Consumers' Psychological Ownership and Their Territorial Responses. *Journal of Consumer Research*. 45. 1. 148–168. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucx111>.
10. Pierce, J.L., Kostova, T., & Dirks, K.T. (2002). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*. 7(1). 84-107. DOI: 10.1037//1089-2680.7.1.84.
11. Pierce, J.L., Jussila, I., & Li, D. (2018). Development and Validation of an Instrument for Assessing Collective Psychological Ownership in Organizational Field Settings. *Journal of Management & Organization*. 24. 6.776-792. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.66>.
12. Peck, J., Shu, S.B. (2018). Psychological Ownership and Consumer Behavior. *Springer International Publishing*. 263 (278).

References

1. Burmenko, T. D., & Karnyshev, A. D. (2003). Sobstvennost: psikhologo-ekonomicheskii analiz [Property: psychological and economic analysis]. Izd-vo BGUEP. 2003. [in Russian]
2. Volkov, V., & Kharkhordyn, O. (2008). *Teoriya praktyk [Theory of practice]*. Izd-vo. Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge. [in Russian]
3. Gubeladze, I. G. (2020). Sotsialni praktyky volodinnya yak prostir realizatsiyi pochuttya vlasnosti [Social practices of ownership as a space for the realization of a sense of ownership]. *Naukovi studiyi iz sotsialnoyi ta politychnoyi psykholohiyi*. 46(49). 242-250. [https://doi.org/10.33120/ssj.vi46\(49\).173](https://doi.org/10.33120/ssj.vi46(49).173)[in Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., & Khodakevych, O. G. (2017). Psykhologichni osoblyvosti stavlennya studentskoyi molodi do groshei: monografiya [Psychological features of students' attitude to money].KNEU. [in Ukrainian]
5. Lutsenko, M. Yu. (2012). Obruntuvannya ta opys avtorskoyi metodyky «Frustratsiya potreby u vlasnosti» [Substantiation and description of the Frustration of the Need for Property questionnaire]. *Praktychna psykholohiya ta sotsialna robota*. 9(162). 15–23. [in Ukrainian]
6. Dembytska, N. M. (Ed.). (2018). Sotsialno-psykhologichne zabezpechennya ekonomichnoyi sotsializatsiyi molodi: monografiya [Socio-psychological support for economic socialization of youth]. Instytut psykholohiyi imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. [in Ukrainian]
7. Khazratova, N. V. (2009). Psykhologichna pryroda pochuttya vlasnosti [The psychological nature of ownership]. *Sotsialna psykholohiya*. 5, 103–110. [in Ukrainian]
8. Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
9. Kirk, C.P., Peck, J., & Swain, S.D. (2018). Property Lines in the Mind: Consumers' Psychological Ownership and Their Territorial Responses. *Journal of Consumer Research*. 45. 1. 148–168. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucx111>
10. Pierce, J.L., Kostova, T., & Dirks, K.T. (2002). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*. 7(1). 84-107. DOI: 10.1037//1089-2680.7.1.84
11. Pierce, J.L., Jussila, I. & D. (2018). Development and Validation of an Instrument for Assessing Collective Psychological Ownership in Organizational Field Settings. *Journal of Management & Organization*. 24. 6.776-792. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.66>
12. Peck, J., & Shu, S.B. (2018). Psychological Ownership and Consumer Behavior. *Springer International Publishing*. 263 (278).

Hubeladze, Iryna. Methods and organization of research on the realization of sense of ownership in social practices.

Introduction. Given the lack of methods for studying the sense of ownership, the article substantiates the feasibility and strategy of studying the psychological features of the realization of sense of ownership in social practices.

Aim. To develop a set of methods for empirical research of psychological features of realization of person's sense of ownership in social practices.

Methods. A set of qualitative and quantitative methods, which included: associative experiment, focus group method, expert survey, interview, content analysis, mathematical and statistical analyses, as

well as factor and correlation analyses to model the features of the realization of sense of ownership in social practices.

Results. The set of methods proposed by the author consisted of three groups of methods, which aimed at: 1) determining the most typical social practices of ownership, in which a sense of ownership was manifested; 2) studying social ideas of Ukrainians regarding property; 3) studying the psychological features of the realization of sense of ownership in various social practices and constructing models of this realization. The author gives a logical substantiation of a step-by-step strategy of research into the realization of sense of ownership in social practices.

Conclusions. The proposed research strategy and methods allow exploring a complex social and psychological phenomenon of sense of ownership and its realization in social practices. The quantitative and qualitative methods of the mixed research are effective and offer the possibility of generalization of the data by means of auxiliary strategy of triangulation. The proposed research model can be replicated and supplemented in further scientific research depending on the objectives and conditions of the study.

Key words: sense of ownership, social practices, empirical research methods, research program, research design.

Відомості про автора

Губеладзе Ірина Гурамівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, м. Київ, Україна.

Hubeladze, Iryna, PhD in Psychology, Senior Researcher, Institute of Social and Political Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: irynagubeladze@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8023-6408>

Отримано 15 лютого 2021 р.
Рецензовано 1 березня 2021 р.
Прийнято 5 березня 2021 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.6>

UDK: 159.9:613

Doliny, Sergiy

PSYCHOLOGICAL TRENDS IN PSYCHOSOMATIC HEALTH MAINTAINING

Doliny, Sergiy. *Psychological trends in psychosomatic health maintaining.*

Introduction. The problem of interrelations of psychological status of a personality and psychosomatic health is examined.

Aim of the article is to substantiate psychological trends in the context of maintaining the psychosomatic health of the individual. It is shown that maintaining psychosomatic health is possible on condition of correspondence of physiological, personal and social norms of the psychological potential of a person, the basis of which is constant. The author analyzes potential risks in the development of somatic diseases according to the destruction of a person's psychic.

Conclusion. Features and methods of maintaining the psychosomatic health of the individual are shown. The restructuring of the motivational sphere is due to the dominance of such leading motives, which are focused mainly on maintaining and restoring health, are aimed at self-determination of resources of psychological stability of each participant, to change attitudes to the problem-conflict situation, to develop self-actualization and formation of appropriate semantic orientations.

Key words: psychological tendencies, personality stability, psychosomatic health, characterological and personal traits, conflicts.

Долинний Сергей. Психологические тенденции в контексте сохранения психосоматического здоровья личности.

Введение. Рассматривается проблема взаимосвязи психологической устойчивости личности и психосоматического здоровья.

Целью является обоснование психологических тенденций в контексте сохранения психосоматического здоровья личности. Показано, что сохранение психосоматического здоровья возможно при условии соответствия физиологических, личностных и социальных норм психологического потенциала человека, в основе которого является устойчивость. Проанализирован потенциальный риск развития соматических болезней по деструкции психики человека.

Выводы. Показаны особенности и методы сохранения психосоматического здоровья личности. Перестройка мотивационной сферы происходит за счет доминирования таких ведущих мотивов, которые ориентированы преимущественно на сохранение и восстановление здоровья, направлены на самоопределение ресурсов психологической устойчивости каждого участника, на изменение отношения к проблемно-конфликтной ситуации, на развитие самоактуализации и формирование соответствующих смысловых ориентаций.

Ключевые слова: психологические тенденции, устойчивость личности, психосоматическое здоровье, характерологические и личностные черты, конфликты.

Introduction. Psychological balance is ensured by a number of physiological, personal and social factors. According to G. Nikiforov, its significance is manifested in the following criteria of psychological and social health: morality (honesty, justice), gratitude, selflessness, responsibility for themselves and others, as well as in such personal qualities as self-control, balance, optimism, ability to plan and realize your life path, etc. Inadequacy and disintegration of internal personal regulation contribute to the development of such psychological disorders as heartlessness (cruelty), irresponsibility, aggression, alienation, ignoring social norms, tendency to blame others for their defeats, which deactivates their own carelessness, self-centeredness, masking and masking. There is a need to identify and specify the characterological resources of man, which would determine his vitality, personal potential and would contribute to maintaining psychosomatic health, readiness for change, personal development and self-development in professional activities, which is important for building a correctional model of psychological stability in psychosomatic patients (Viznyuk, 2021).

Based on the analysis of the works of V. Ananiev, G. Ball, V. Bodrov, L. Burlachuk, L. Buchek, M. Korolchuk, L. Kulikov, G. Lozhkin, S. Maksymenko, M. Malkina-Pykh, V. Mendelevich, N. Pezeshkiana, O. Reva, N. Shevchenko and others build a psychological mechanism for generating destructive personality changes during a personal crisis provoked by exacerbation of psychosomatic disorders. N. Pezeshkian attributes a number of primary and secondary properties to the characteristics of relatively stable human behavior. The primary (actual) properties include: patience, trust, hope, faith, confidence, determination, perseverance, love; to the secondary - punctuality, neatness, obedience, honesty, loyalty, justice, diligence, thrift, accuracy, conscientiousness, obligation, etc (Lawrence, 2020; Leontiev, 1988; Maklakov & Chermyanin, 2010; Mills, Anthony, & Nower, 2020; Cairsey, 1956; Pezeshkian, 1996).

The purpose of the article is to substantiate psychological trends in the context of maintaining the psychosomatic health of the individual. Stability in overcoming difficulties, maintaining self-confidence, self-confidence, self-ability, perfection of mental self-regulation - an integral part of mental life. The ability to maintain a constant level of mood, to feel the emotional saturation of life, to have diverse interests, polymotivation of life - signs of a harmonious characterological status of man.

Research methods and organization. To study the individual features of maintaining optimal human functioning and resources of psychological stability, we used the following instruments: M. Rokych Value Orientations (to explore the system of individual value orientations of personality), D. Leontiev Meaningful Life Orientations (SJO) (to determine the motivational-value structure of personality), R. Kettell Multifactorial Personality Methodology 16-Pf (to assess individual psychological characteristics of personality), D. Keyrsi questionnaire

(to identify the social type of personality), A. Maklakov and S. Chermyanin questionnaire (to measure the level of human adaptive abilities), N. Pezeshkian Wiesbaden Questionnaire (to determine personal characteristics and methods conflict processing methods), as well as A. Maslow Self-actualization test (SAT) (to find out the quantitative and qualitative parameters of the level of self-actualization of the individual) (Leontiev, 1988; Maklakov & Chermyanin, 2010; Cairsey, 1956; Pezeshkian, 1996).

Sampling of the study. The experimental study involved 104 people, including 34 psychosomatically healthy people (control group - CG) and 70 patients with psychosomatic disorders (experimental group - EG).

Research results and their discussion. *D. Keyrsi method* is based on the distinction of 16 psychological types (artist, entrepreneur, master, merchant, guardian of traditions - conservative, administrator, guardian, teacher, fortune teller, journalist, romantic, toastmaster, etc.), due to a combination of four factors: E (Extraversion) & I (Intraversion) - extraversion-introversion; S (Sensation) & N (Intuition) - prudence-intuition; T (Thinking) & F (Feeling) - logic-feeling; J (Judging) & P (Perceiving) - prudence-impulsivity and is signed to identify the type of temperament - one of the most stable personal characteristics. The tendency towards conservatism (ISFJ), communicativeness (ESFJ) and order (ESTJ) prevails among the respondents. As you can see in Fig. 1 the main landmarks in the life of psychosomatically healthy people are orderly life, not limited by the space of the environment and interpersonal relationships.

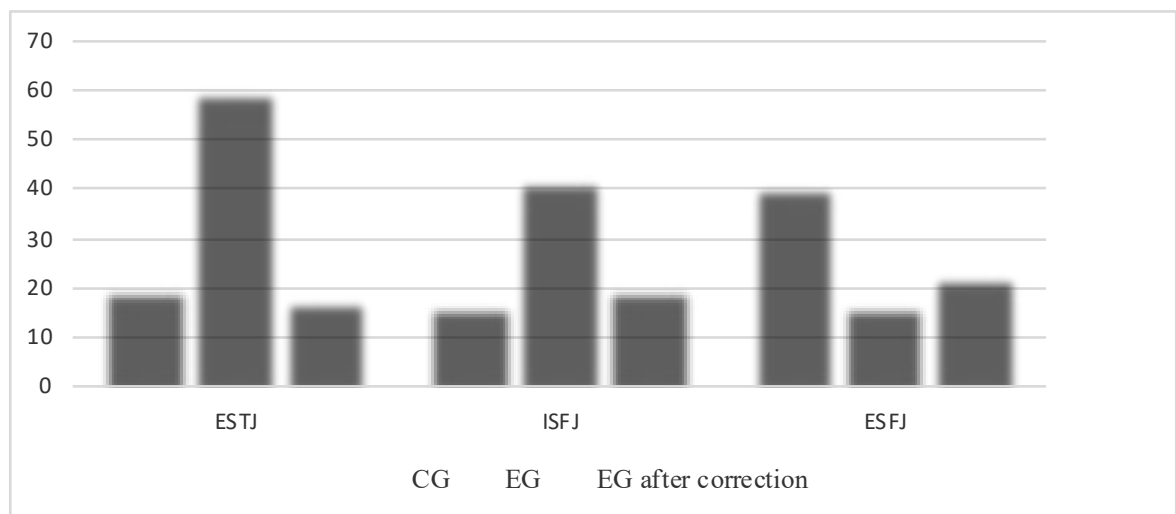


Fig. 1. Generalized results of individual-typological features studied by the method of D. Keyrsi

Whereas in people with psychosomatic health disorders we observe a low level of needs in order, planning, demanding and control, which indicates pedantry and pragmatism in character. The personal difference in the CG of people is the desire to stabilize and a sense of responsibility for their actions, family, friends and more. They are friendly hosts, bearers of peaceful and diplomatic values, which distinguishes them as calm and balanced workers who maintain the traditions of their work. Lower EG scores indicate a lack of organization of their skills, energy and capabilities.

They are characterized by uncertainty in their views, as they do not maintain consistency in actions, professional activities and personal life. In particular, they are guided mainly by the feelings, intuition and worldview of other people. In the control group, independence in performing certain activities is manifested in the process of making their own decisions and responsibilities on the basis of dialogic interaction. The latter are characterized by such personal characteristics as wisdom, openness, communication, practicality, which indicates the potential of mental health, willingness to take risks. EGs were characterized by low activity in the field of

interpersonal relationships, which disorganizes their behavior in the communication system and emphasizes the tendency to introversion (Mills, Anthony, & Nower, 2020).

According to the method of D. *Keyrsi* in persons CG revealed such features of character as stability, reliability, logic, low emotion, attentiveness, patience, sense of duty (ISTJ), love of freedom, unlimited, harmonious ease, reflected in the spiritual and emotional sphere in the form works of art, musical works, dance skills (ISFP), preservation of family comfort and love (ISTJ), education (INTJ), insight and poetry (INFJ) (Nakao, M., & Ohara, 2014).

Characteristic features of EG also include the desire for spiritual absolutism, dogmatic faith, which are manifested in such qualities as excessive self-sacrifice, compassion, idealism, the fight against evil for the ideals of good and justice (INFP), altruism, attention to other people's feelings (ENFJ), etc.

The characterological features of EG also include the desire for spiritual absolutism, dogmatic faith, which are manifested in such qualities as excessive self-sacrifice, compassion, idealism, the fight against evil for the ideals of good and justice (INFP), altruism, attention to other people's feelings (ENFJ), etc.

Using the N. Pezeshkian Wiesbaden questionnaire, which is designed to assess the characteristics and personality and assessment of ways of processing conflicts, we identified a number of differences due to the disharmony of life values and psychosomatic health disorders. The analysis of the obtained results and their interpretation according to separate characterological properties of the person reveals a differential difference between polar signs of certain features of persons of KG and EG (Pezeshkian, 1996).

In CG we observe a positive design of life: patience (68%), success (54.4%), feelings of motherhood (47.6%) and fatherhood (23.8%), the ability to represent the feeling of love as the embodiment of emotional joy and satisfaction (47.1%), consistency (41%), communication (37%), independence (37%), planning life prospects (35.7%), reliability (34%), trust (32%), thrift (31%), justice (30.5%), neatness (27.4%). These indicators indicate the psychological health of people who do not have complexes, their behavior is natural and frank. Their lives are full of meaning and purpose. They are reliable, energetic, responsible, self-determined, constantly striving for self-actualization and so on. In addition, the thinking of CG persons is independent, independent of stereotypes of time, authorities. They are cheerful, because they get full pleasure from life, for example, from the scents of flowers, from the beauty of the mathematical formula. Such a person is extremely optimistic. Even in an extreme situation, she does not lose hope, and this often gives her the strength to find the best solution. This person is overly active and assumes a considerable amount of responsibility in the process of work. It should be noted that a characteristic feature of CG persons is the desire for self-actualization.

We will note that at people of EG such parameters as the closedness caused by distrust to therapeutic medical process and medical personnel (21%), meticulousness (16,8%), trustworthiness (14.7%), excessive punctuality have limit character (14.7%) or its absence (9.1%), negligence (14%), inconsistency of behavior and actions, emotional lability, unreasonable irritability (14%); sloppiness (11.2%), ritualized neatness (8.4%), excessive sensitivity to another's grief (5%), dependence on another's opinion, conformity (10.8%). This signals deep social and intrapersonal conflicts that can cause psychosomatic disorders of the respiratory tract, cardiovascular and endocrine systems, gastrointestinal tract, skin and more.

It should be noted that the persons of CG and EG did not find significant differences in such areas as the feeling of motherhood (41.2%) and fatherhood (20.6%) and in such a characteristic feature as patience (38.2%).

However, the peculiarity of EGs is that in case of problems they lose self-control and self-control (72%), tend to run away to work (9.1%), deny their physical defects. Typical deviation shifts are recorded in patients with disorders of the digestive, nervous and endocrine systems: inadequate and uncontrolled eating during stress. In people with coronary heart disease, we observe tendencies to excessive punctuality and performance. Patients with rheumatism are mostly concerned with the problems of politeness, order, justice and loyalty. People with

psychosomatic skin lesions are characterized by maladaptation in the social sphere, especially in communication.

The results presented above indicate the impact on psychosomatically healthy individuals of universal values that determine the meaning of life and stability of mental structures of the individual. Experimental data show a significantly higher adaptability of CG individuals and their rational approach to life. That is why psycho-correctional work was built on the formation of positive characterological tendencies of a harmonious personality. The results of the molding experiment are not the subject of this article, but note that the proposed approach gave quite high results ($t = 0.27$; $p \leq 0.01$).

According to the *D. Leontiev Test of meaningful life orientations (SJO)* determine the meaning of life of the individual as a holistic own structure of life. The methodology is based on such meaningful life orientations as purposefulness and saturation of life, satisfaction from self-realization, locus of control-I (ruler of life) and locus of control-life (management of life).

EG subjects showed mostly pessimistic views on life: lack of desires, dreams, interest in events, a hopeless future and so on. Note that restrained anger, suppressed hostility, any unexpressed aggressive tendencies of the individual contribute to the development of diseases such as hypertension, diabetes, thyrotoxicosis, gastroduodenitis. In addition, blocked and unrealized desires for recognition, success, attention of others, sexual satisfaction cause increased activity of cholinergic structures and contributes to the development of bronchial asthma, peptic ulcer disease, skin pathologies. Thus, the relationship between problems with the somatic health of the individual and emotional exhaustion, unrealized dreams, frustration with their own capabilities, dependence on others, circumstances, events. According to the data obtained on the scale of life goals in psychosomatic patients, the emphasis is on the past (92%), unsatisfactory self-realization, disbelief in their own strength, lack of control, fatalism.

The statements of the studied CG testify to the fundamental attitudes towards the improvement of personality, the consistency of the inner "I" with the world of realities and life prospects. High scores were obtained on such scales as locus-control-I (62%) and locus control-life (82%). The moral position of man in the process of self-improvement is due to spiritual potential: the desire for beauty, selflessness, care, dedication, care for others. Satisfaction with life, as can be seen from the table below, depends on active human activity, its significance for others, self-realization for the benefit of mankind, sincerity in relationships, gratitude from people and so on. This indicates the integration of life goals in a wide range - from narrow-minded to highly spiritual, which reveals an important criterion for psychosomatic health assessment.

Table 1

Comparative characteristics of the results of CG and EG according to the Leontiev SJO D.

Scales	Statement experiment				Forming experiment	
	CG, (%)		EG, (%)		EG, (%)	
	high level	low level	high level	low level	high level	low level
Life objectives	88%	12%	8%	92%	82%	18%
Saturation of life	53%	47%	17%	83%	52%	48%
Satisfaction with self-realization	68%	32%	31%	69%	61%	39%
Locus-control-I	62%	38%	26%	74%	57%	43%
Locus of control-life	82%	18%	13%	87%	74%	26%

According to the *M. Rokych Value Orientations*, the system of value orientations determines the semantic side of the personality and is the basis of its relations with the world, with other people, with self, the basis of worldview and core motivation; the basis of the concept of life and "philosophy of life".

The obtained indicators of terminal values will confirm the positive psychological attitude of the interviewed CG, which indicates such life priorities as caring for their health (55.9%), happy family life (32%), love (spiritual and physical intimacy with a loved one) - 26.5%. Indicators of instrumental values show that the defining areas of personal life are sensitivity and care - 29%, rationalism (the ability to think realistically and logically, make informed, rational decisions) - 23.5%, education (breadth of knowledge, high general culture, intolerance of their own and other people's defects) - 20.6%. These values indicate signs of harmonious behavior, the predominance of healthy sanogenic thinking, psychosomatic health, family well-being and psychological resilience.

In contrast, EGs have a high rate of health concerns - 68.6%, which is reflected in the hypochondriac mood, limited interests, fear of disease. Value orientations such as entertainment, pleasant rest, lack of responsibilities in this type of person are 27%, which determines the dominance of the present over the future, existence for one's own sake, lack of determination, creativity, self-realization, self-confidence. 21% of the analyzed group believe that life wisdom (maturity of judgments and common sense, which are achieved by life experience) is not decisive in the process of human life, so they tend to believe in the atypical situation, mythical suggestions, fate. 24% see as terminal such value orientations as honesty (truthfulness, sincerity), 22.9% - politeness and 17% - neatness, ability to keep things and things in order, which indicates meticulousness to their behavior and actions of others, excessive demands, stereotypes and conservatism.

Methods for assessing the level of development of adaptive abilities of personality (MLO) A. Maklakov and S. Chermyanin highlights the possibilities of active adaptation of the individual to the physical and social environment of all levels of functioning of the organism and the formation of personality. Determination of averages in the walls by this method showed a difference between CG (8.8) and EG (3.0), which suggests a high level of viability of CG and, accordingly, a low rate of EG of individuals.

Mathematical and statistical processing of the results of the study by Pearson's test indicates an inverse correlation in EG between the parameters of viability and meaningful life orientations ($r_{xy} = -0.34$; $p \leq 0.01$), which indicates a lack of adequate behavioral regulation, self-control and positive reassessment of the situation. The same parameters in CG individuals are directly correlated ($r_{xy} = 0.47$; $p \leq 0.01$). In our opinion, this factor provides the activation of adaptive abilities in stressful situations, promotes psychosomatic integrity, willingness to act in conditions of high responsibility, objective reality and personal growth.

The relationship between psychological resilience and the level of life stress, which was measured using a list of Hopkins symptoms, was found experimentally. It turned out that a high rate of life stress is not a constitutional prerequisite for disease. In EGs with a high level of subjective stress, a low rate of psychological resilience is a predictor of somatic destruction (the probability of the disease is currently 92%), while high rates of resilience contribute to health (somatization took only 10%). In addition, a high level of psychological stability of the individual is associated with a developed imagination and creativity in unusual situations, with a high level of stress. Adequate awareness and assessment of the situation, a person's lasting experience of their actions and circumstances, which are the result of personal choice and responsibility, in somatically ill people with high resilience acquire the value of resources, experience that allows them to adapt to health problems, harmoniously transforming life orientations.

Empirically identified indicators of psychosomatic health and their relationships allow to create a model of harmonious stable personality, which includes the following structures:

self-regulation of life (A), meaningful life orientation (B), self-assessment of psychosomatic state of the body (C), social attitude (D), psychological stability of the individual (E), psychological readiness for change (F), viable tactics of optimal functioning of the organism (G) (see Fig. 2).

The psycho-correction program contained a set of training exercises aimed at improving psychological culture, development of self-knowledge, self-actualization, improvement of reflexive personality traits, and provided mastering the techniques of arbitrary mental and psychophysical self-regulation of the condition. Psycho-correction complex combined techniques of self-regulation of emotional state, control and change of somatic manifestations of emotions, methods of normalization of the psychoemotional state through physical body condition, namely, physical therapy exercises, methods of relaxation and removal of psychological barriers, harmonious breathing techniques, psychophysical training. The development of individual properties and mental functions of the individual, which determine psychological stability, involved the correction of self-esteem, the study of personality strengths, the development of self-confidence, the formation of volitional qualities, training of voluntary attention, visualization.

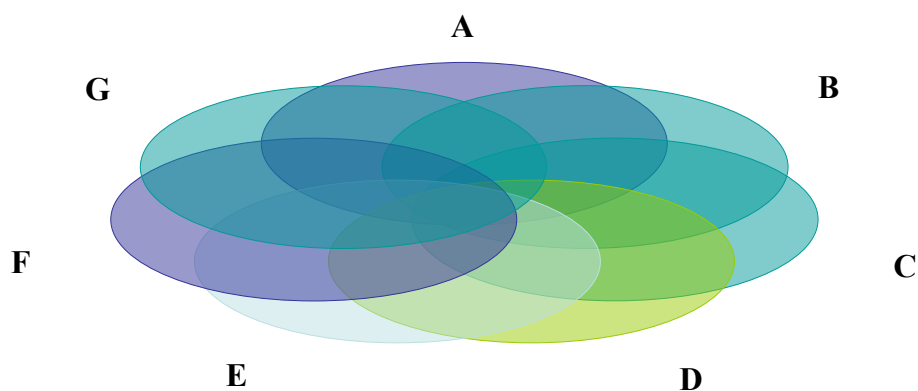


Fig. 2. Model of psychological stability of personality

Conclusions. Thus, psychological trends in the organization of the correctional process of restoration of psychosomatic health are aimed at self-determination of resources of psychological stability of each participant, to change attitudes to the problem-conflict situation, to develop self-actualization and formation of appropriate semantic orientations. In the process of psycho-correctional work, we expected from the participants of the experimental group a full awareness of events through introspection; directed them to dialogical interaction, tolerant and positive perception of reality; supported sanogenic thinking.

Prospects for further research. The prospect of further research at the stage of studying the psychology of psychosomatic personality disorders is the subjective interpretation of the individual's internal picture of his illness, behavior and professional activities.

References

1. Lawrence, K. C. (2020). A Study on the Psycho-social Factors Associated with the Mental Health of Uniformed Personnel in Internally Displaced Persons' Camps in Nigeria. *Community mental health journal*. DOI: 10.1007/s10597-020-00692-7
2. Leontiev, D. (1988). *Test of Meaningful Life Orientations* (SJO). <https://psycabi.net/testy/256-test-smyslozhiznennyye-orientatsii-metodika-szho-d-a-leontev>
3. Maklakov, A., & Chermyanin, S. (2010). *Methods for assessing the level of development of adaptive abilities of the individual* (MLO). <http://medbib.in.ua/mnogourovnevyiy-lichnostnyiy-oprosnik37584.html>
4. Methods of D. Cairsey (1956). *Jung's type determination of temperament*. <https://psytests.org/temperament/keirse.html>

5. Mills, D. J., Li Anthony, W., & Nower, L. (2020). General motivations, basic psychological needs, and problem gambling: applying the framework of Self-Determination Theory. *Addiction Research & Theory*. DOI: 10.1080/16066359.2020.1787389
6. Nakao, M., & Ohara, C. (2014). The perspective of psychosomatic medicine on the effect of religion on the mind-body relationship in Japan. *Journal of religion and health*, 53(1), 46-55. DOI: 10.1007/s10943-012-9586-9
7. Pezeshkian, N. (1996). Psychosomatics and positive psychotherapy. M.: Medicine, 464.
8. Viznyuk, I.M. (2021). Psychosomatic health as a factor of psychological stability. *Scientific journal of NPU named after MP Drahomanov. Series 12. Psychological Sciences*, 13(58), 17-25. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.13\(58\).02](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.13(58).02)

Долинний Сергій. Психологічні тенденції у контексті збереження психосоматичного здоров'я особистості.

Вступ. Розглядається проблема взаємозв'язку психологічної стійкості особистості та психосоматичного здоров'я.

Метою є обґрунтування психологічних тенденцій у контексті збереження психосоматичного здоров'я особистості. Показано, що збереження психосоматичного здоров'я можливо за умови відповідності фізіологічних, особистісних і соціальних норм психологічного потенціалу людини, в основі якого є стійкість. Проаналізовано потенційний ризик розвитку соматичних хвороб щодо деструкції психіки людини.

Результати. Зазначено, що самоусвідомлення особистістю своєї сутності як цілісної структури залежить від активації процесів індивідуального розвитку, які дозволяють сформулювати життєві тактики, спрямовані на збереження та відновлення власного здоров'я. Оптимальне співвідношення структурних компонентів особистості й підтримка ієрархічної субпідрядності рівнів забезпечує збереження основних внутрішньопсихічних зв'язків, стійкість і стабільність психіки на даному етапі розвитку (структурний аспект здоров'я). Разом з тим динаміка взаємодії цих компонентів і ступінь узгодженості основних психічних процесів визначає своєрідний характер становлення індивіда цілісною й унікальною індивідуальністю (динамічний або процесуальний аспект здоров'я). Здорова особистість характеризується впорядкованістю й співвідпорядкованістю складових її елементів, з одного боку, та узгодженістю процесів, що забезпечують цілісність і гармонійний розвиток, з іншого. При цьому здоров'я є тим вагомим показником, що характеризує особистість у її цілісності, є необхідною умовою інтеграції усіх складових особистостей у єдину неповторну гармонійну Самість.

Висновки. Показано особливості та методи збереження психосоматичного здоров'я особистості. Перебудова мотиваційної сфери відбувається за рахунок домінування таких провідних мотивів, які орієнтовані переважно на збереження і відновлення здоров'я, що веде до спотворених смисложиттєвих цілей: замкнутості, відчуженості, пасивності, інертності, зниження активності, обмеження комунікативності тощо.

Ключові слова: психологічні тенденції, стійкість особистості, психосоматичне здоров'я, характерологічні й особистісні риси, конфлікти.

Довідка про автора

Долинний Сергій Сергійович, аспірант кафедри психології та соціальної роботи Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, м. Вінниця, Україна.

Dolynny, Sergiy Sergiyovych, PhD student, Department of Psychology and Social Work, Mykhailo Kotsubynsky Vinnytsia State Pedagogical University, Vinnytsia, Ukraine.

E-mail: dolynnyis@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3555-5818>

Отримано 2 березня 2021 р.
Рецензовано 15 березня 2020 р.
Прийнято 19 березня 2020 р.

Жук Наталія

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ КОМУНІКАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТРУЛЬНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Жук Наталія. *Можливості використання сучасних комунікативних технологій в професійній діяльності патрульних поліцейських.*

Вступ. *Комунікативна готовність поліцейського має забезпечуватися знаннями, уміннями й навичками, які необхідно постійно збагачувати сучасними комунікативними технологіями.*

Мета. *Обґрунтувати необхідність формування і розвитку комунікативної компетентності та можливості використання сучасних комунікативних технологій в професійній діяльності патрульних поліцейських.*

Результати дослідження. *Визначено складові комунікативної компетентності та їх роль у діяльності працівника патрульної поліції. Зазначено комунікативну готовність патрульного поліцейського та основні чинники, які детермінують розвиток та підвищують рівень професійної компетентності.*

Висновки. *Використовуючи певні новітні комунікативні техніки, патрульні поліцейські зможуть уникати більшості конфліктів та залишатися стресостійкими до будь-яких напружених ситуацій у своїй професії.*

Ключові слова: *комунікативні технології, комунікативна компетентність, комунікативна готовність, патрульні поліцейські.*

Жук Наталія. *Возможности использования современных коммуникативных технологий в профессиональной деятельности патрульных полицейских.*

Введение. *Коммуникативная готовность полицейского должна обеспечиваться знаниями, умениями и навыками, которые необходимо постоянно обогащать современными коммуникативными технологиями.*

Цель. *Обосновать необходимость формирования и развития коммуникативной компетентности, возможности использования современных коммуникативных технологий в профессиональной деятельности патрульных полицейских.*

Результаты исследования. *Определены составляющие коммуникативной компетентности и их роль в деятельности работника патрульной полиции. Указано коммуникативную готовность патрульного полицейского и основные факторы, которые детерминируют развитие и повышают уровень профессиональной компетентности.*

Выводы. *Используя определенные новейшие коммуникативные техники, патрульные полицейские смогут избежать большинства конфликтов и оставаться стрессоустойчивыми.*

Ключевые слова: *коммуникативные технологии, коммуникативная компетентность, коммуникативная готовность, патрульные полицейские.*

Вступ. Підготовка майбутніх працівників підрозділів патрульної поліції – це соціальний і педагогічний процес, через який опосередковано виявляється соціальне замовлення на спеціаліста – фахівця правоохоронних органів, здатного ефективно виконувати завдання та функції, покладені на нього як представника закону. Процес підготовки на курсах спеціалізації є системою організаційних і навчальних заходів, що спрямовані на отримання правоохоронцями професійних компетентностей. Однією з таких компетентностей виступає саме комунікативна компетентність (Бондаренко, 2016).

Сфера професійної діяльності поліцейського окреслюється ситуаційністю постійно змінних умов оточуючої службової обстановки. Цю сферу можна назвати своєрідним полем поведінки, розглядуване як особистісне суб'єктне уявлення правоохоронця про правову реальність і середовище здійснення ним певних професійних дій.

Діяльність патрульного поліцейського залежить від характеру його особистих взаємин з людьми, які його оточують, та соціальних правил та установок, які йому пропагує суспільство.

Ефективне вирішення професійних завдань у процесі виконання службової діяльності працівниками НПУ потребує наявності у них певного рівня психологічних знань, умінь та навичок, а також розвинених професійно важливих рис особистості. Комунікативна компетентність, тобто вміння грамотно, безконфліктно та ефективно спілкуватися, насамперед з об'єктом службової діяльності, з громадянами, колегами, а також із представниками ЗМІ є однією з інтегральних особистісних характеристик, що відбиває рівень професіоналізму правоохоронця (Пам'ятка працівника Національної поліції України, 2017). З огляду на багатогранність функціональних обов'язків працівників підрозділів ПП, контактувати з різними верствами населення доводиться постійно. За цих умов професійно грамотна комунікація забезпечує ефективну професійну діяльність поліцейського.

Метою дослідження є аналіз різних наукових підходів щодо проблеми комунікативної компетентності особистості, а також обґрунтування необхідності формування і розвитку комунікативної компетентності та можливостей використання сучасних комунікативних технологій в професійній діяльності патрульних поліцейських.

Виклад основного матеріалу. Плідна співпраця поліцейських із громадянами є запорукою забезпечення належного рівня публічної безпеки у суспільстві. Опанування працівниками поліції навичок ефективної комунікації, їх досконале володіння повним спектром засобів професійного спілкування зі ЗМІ є необхідною умовою виконання НПУ поставлених перед нею завдань із забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку (Пам'ятка працівника Національної поліції України, 2017).

Комунікативний характер діяльності поліції загалом визначає певний еталон поведінки поліцейського. Адже комунікативність передбачає не лише повідомлення якоїсь інформації, але й спонукання до дії інших осіб (потерпілих, свідків, правопорушників тощо), отримання інформації, передачу емоцій, вплив на людину та її емоційну поведінку.

Крім цього, процес сприйняття поліцейським інформації, що надходить із правового поля (як вертикально – правові норми і вимоги, так і горизонтально – правові ситуації, що потрібно вирішити), супроводжується дією перцептивних стимулів соціальних та його особистісних чинників. До таких можна віднести: внутрішню і зовнішню мотивацію правових дій і вчинків; професійні, морально-етичні, культурні та інші установки; сподівання, пов'язані з вирішенням професійних завдань; вплив правового оточення, колективу, сім'ї тощо. Всі сформовані цінності і потреби виступають як організаційні чинники при сприйнятті правової інформації, що надалі трансформується у регулятивну основу правомірної поведінки. Правовий світогляд є певною системою ставлень, що визначають особливості сприйняття соціальним суб'єктом правової реальності, його емоційних переживань і поведінкових реакцій у відповідь на ті чи інші зовнішні впливи під час правовідносин. Правова поведінка поліцейського у такому контексті, на нашу думку, виступає зовнішнім проявом системи ставлень до правового оточення: правомірна поведінка – як схвалення і сприйняття впливу правового поля, протиправна – як спротив і несприйняття.

Правова комунікація передбачає процес рецепції, тобто прийом і перетворення певного впливу. У даному випадку йдеться, насамперед, про інформаційний вплив права, до того ж правову інформацію необхідно не просто прийняти, але й зрозуміти та осмислити. Поліцейський у випадку прийняття правових норм і вимог до виконання у процесі професійної діяльності виступає реципієнтом, який, за сподіванням законотворців, має відповідно прореагувати, тобто належно побудувати свої поведінкові дії. Правовий світогляд, на нашу думку, можна назвати рецептивним полем, у якому акумулюється прийнятна правова інформація (Балинська, 2016).

Т.В. Трегубенко (2011) поділяє компетентність правоохоронця на загальну та спеціальну, вважаючи, що працівник правоохоронних органів, попри вузьку спеціалізацію, повинен мати загальну компетентність. Адже це показник його професійної культури, підґрунтя спеціальної компетентності.

На думку С.П. Архипової, І.О. Зимньої, Н.М. Лобанової (2004), патрульний поліцейський повинен володіти, крім загальної сукупності знань, ще й знаннями можливих наслідків конкретного способу впливу, рівнем умінь використання знань.

Патрульний поліцейський повинен володіти сукупністю певних ознак, які складатимуть його професійну компетентність. З них виділяють:

- знання, уміння і навички, що визначають результативність професійної діяльності;
- обсяг операційних вмінь виконання професійних завдань;
- мотивацію професіоналізації;
- єдність теоретичної та практичної готовності до професійної діяльності в різних нетипових, екстремальних та стресових ситуаціях;
- професійну відпрацьованість, що надалі дозволить якісно та безпомилково реалізувати свої функції як у звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно освоювати нове та швидко адаптуватися до умов, що змінюються.

Дослідниця С.П. Архипова (2004) визначає професійну компетентність працівника ПП як сукупність певних ознак: наявність знань для успішної діяльності; усвідомлення значущості окреслених завдань для майбутньої професійної діяльності; набір операційних умінь; володіння алгоритмами виконання професійних завдань; здатність до творчості під час виконання професійних завдань. Дослідниця виокремлює чотири види професійної компетентності: функціональну (реалізація професійних завдань), інтелектуальну (здатність до аналітичного мислення та комплексного підходу до виконання обов'язків), ситуативну (діяльність залежно від професійної ситуації), соціальну (реалізація комунікативних й інтеграційних здібностей) (Архипова, 2004).

Професійна компетентність працівника підрозділу ПП є структурою, у якій інтегровано досвід, теоретичні знання, практичні вміння, навички та значущі для правоохоронця особистісні якості, що утворюють складний багаторівневий стійкий комплекс психічних рис особистості, спрямований забезпечити ефективність правоохоронної діяльності за рахунок сформованих відповідних компонентів і здатності оперативно й доцільно поєднати їх та постійно оновлювати й накопичувати.

Прийняття працівником поліції правильного рішення та втілення його в певну послідовність дій можливе завдяки володінню спеціальними професійними знаннями; знаннями в галузі права; знаннями психології та моделей поведінки правопорушника.

Високий рівень професійної компетентності працівника підрозділу патрульної поліції є підґрунтям ефективної службової діяльності та формується шляхом поєднання багатогранних аспектів правоохоронної діяльності, яка вимагає професійних знань, умінь, навичок, професійно значущих особистісних якостей (Бондаренко, 2016).

Для поліцейських спілкування є інструментом виконання функціональних обов'язків та виступає основним засобом реалізації всіх сторін правоохоронної діяльності. Саме тому, працівникам поліції необхідно знати як загальні закономірності спілкування, так і особливості їх проявів у конкретних умовах службової діяльності, володіти технологіями та психотехніками спілкування, тобто бути здатними ефективно взаємодіяти з оточуючими в системі міжособистісних стосунків.

Спілкування поліцейських – складний процес встановлення і розвитку контактів з іншими людьми під час виконання професійних обов'язків, що полягає в обміні інформацією й обумовлений необхідністю спільної діяльності й взаєморозуміння в процесі міжособистісної взаємодії. Це досить важливий процес, який забезпечує успішне виконання ними службових завдань, а також дозволяє надавати чи отримувати необхідну інформацію, зберігаючи при цьому шанобливе ставлення до людини, демонструючи готовність і здатність надавати якісні професійні послуги всім громадянам (Пам'ятка працівника Національної поліції України, 2017).

Саме тому, *комунікативна готовність* патрульного поліцейського забезпечується такими вміннями:

- встановлювати контакт з будь-якими верствами населення;
- виокремлювати зі всього потоку отриманої інформації загальне;
- протидіяти маніпулятивним впливам з боку інших;
- володіти технікою комунікативної поведінки;
- здійснювати контроль за процесом інтерв'ювання;
- невербально вміти тримати зоровий контакт із співрозмовником;
- враховуючи індивідуальні особливості співрозмовника (темперамент, експресивність, характер), до кожного підходити індивідуально;
- вчасно виявляти брехню (фантазування) та протидіяти їй (використання навіювання);
- під час бесіди ставити відкриті питання, відповідь на які буде більш інформативна;
- усувати причини та умови, які сприяють брехні з боку співрозмовника (усунення надмірного хитання головою, уточнюючі запитання, поставлені декілька разів тощо);
- спостерігаючи за невербальною поведінкою співрозмовника, визначати його ставлення до розмови в загальному;
- інколи підлаштовуватися під співрозмовника, входити до нього в довіру та ін.

Спілкування працівників поліції може відбуватися з позицій орієнтації на контроль і орієнтації на розуміння. Орієнтація на контроль виражається у прагненні домінувати під час взаємодії, бажанні контролювати, керувати ситуацією та поведінкою інших. Орієнтація на розуміння характеризується прагненням зрозуміти всі обставини ситуації та поведінку людей в ній, при цьому зберігається рівність партнерів по спілкуванню, цілком виступає бажання досягти згоди й задоволеності всіх сторін, уникаючи конфліктів.

Професійне спілкування поліцейського – це такий акт комунікативної поведінки, який здійснюється для вирішення поліцейським певних професійних завдань. Професійні особливості такого спілкування визначаються: результатом, що має бути отриманим (дача показань, встановлення істини, зміна поведінки громадянина тощо); протіканням його в режимі права і правовідносин; контактом з непростими людьми; обстановкою напруженості, конфліктності, протистояння.

На якість та хід спілкування впливають певні умови: місце (вулиця, приміщення); час (ранок, день, вечір); обставини спілкування (звичайні або конфліктні); тривалість спілкування.

Техніка спілкування у професійній діяльності працівника поліції передбачає низку важливих компонентів, яких необхідно дотримуватися: орієнтуватися в ситуації спілкування, спостерігати й оцінювати співрозмовника; при спілкуванні звертати увагу на невербальну комунікацію та використовувати засоби її впливу; зрозуміло викладати свої думки; інформувати тільки про те, що є відомим і доступним широкому загалу; володіти мовою, словом, голосом, інтонацією; слухати й розуміти співрозмовника; переконувати, вести дискусію, критикувати, радитися; мати почуття гумору, проявляти мовленнєву винахідливість; встановлювати психологічний контакт із різними категоріями партнерів по спілкуванню; здійснювати самопрезентацію у спілкуванні; створювати неформальну й ділову обстановку в процесі спілкування; встановлювати й підтримувати довірливі відносини; здійснювати спілкування в різних ролях і позиціях; керувати ініціативою та дистанцією у спілкуванні; регулювати психологічні стани, емоції партнерів по спілкуванню; управляти власним станом у ході спілкування.

Типовими комунікативними завданнями працівників ПП Л.І. Мороз називає: по-перше, отримання достовірної інформації в процесі спілкування з особами, що перебувають у стані стресу (потерпілі, свідки), свідомо чи несвідомо її перекручують чи приховують (свідки, підозрювані); по-друге, це завдання адекватної передачі інформації

громадянам, колегам, керівництву; по-третє, управління поведінкою інших учасників взаємодії за допомогою використання різних методів правомірного психологічного впливу (Мороз, 2004: 51).

Комунікативна компетентність патрульного як фахівця, як особистості розкривається передусім у ставленні до людей, до самого себе, в особливостях взаємин між людьми, умінні контролювати і регулювати свою поведінку, доводити, професійно аргументувати свою позицію (Корнєв, 2008: 493). Вона виявляється також в умінні моделювати особистість співрозмовника, добиватися реалізації комунікативної інтенції за допомогою вербальних і невербальних засобів та технологій, умінні продуктивно виходити з будь-яких ситуацій, а особливо конфліктних.

У повсякденній діяльності працівників патрульної поліції постійно виникають різноманітні ситуації психологічної боротьби, конфліктної взаємодії різного рівня, проблемного за характером спілкування.

Наприклад, чергові по телефону отримують інформацію опосередковано, за допомогою технічного засобу зв'язку, спілкуються з людьми, які здебільшого перебувають у стані стресу. Поліцейські патрульної поліції активно шукають носіїв інформації, час та місце для встановлення контакту, збирають інформацію у процесі безпосереднього спілкування, використовуючи подекуди рольову поведінку та «легенду прикриття», вдаються до різних професійних хитрощів.

Наприклад, спілкуючись із правопорушниками, патрульні поліцейські нерідко міняють стиль та манеру мови. Вони переходять на мову співрозмовника, використовуючи: слова іншомовного походження, сленг, лайливі слова. Вони вважають, що завдяки цьому правопорушники чи злочинці бачать в ньому «свого» та стають більш відкритими. На їхню думку, це допомагає отримати більше інформації.

Високий рівень комунікативної компетентності дозволяє працівникам правоохоронної системи швидко орієнтуватися у різноманітних ситуаціях та підвищує ефективність професійної діяльності. Комунікативна компетентність для правоохоронця – це спроможність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, яка включає уміння розширювати (або звужувати) коло спілкування, варіювати його глибину, розуміти партнера по спілкуванню, прогнозувати наслідки різноманітних комунікативних ситуацій тощо. Професійна комунікативна компетентність – складне психологічне утворення, що формується на базі комунікативного потенціалу людини в умовах конкретної фахової діяльності, що можна уявити у вигляді системи значущих для працівника відносин, умінь і навичок спілкування.

Ефективність професійного спілкування визначається рівнем комунікативної компетентності його учасників, і насамперед – самого патрульного поліцейського. Для належного рівня комунікативної компетентності необхідно мати розвинуті перцептивні здібності й уміння, іншими словами, здібності й уміння правильно сприймати оточуючих осіб: хоча б у загальному вигляді визначати характер особи, її настрій і внутрішній стан у конкретній ситуації взаємодії і на основі цього шукати адекватний стиль і тон спілкування в кожному конкретному випадку. Також необхідно, щоб у поліцейського були сформовані уміння спілкуватися в різноманітних ситуаціях з особами різного віку і різної міри близькості відносин. Крім того, важливим є уміння співробітництва в різних видах діяльності, наприклад, обговорювати проблеми і координувати зусилля з колегами по роботі, вирішувати питання під час різних нарад, зборів, проводити бесіди з громадянами чи особами, які проходять у справі (потерпілими, свідками, підозрюваними) (Туринська, 2012).

Ще однією важливою складовою комунікативної компетентності правоохоронця є його комунікативна культура. Загалом культура – це універсальна система спілкування людей на всіх рівнях. Культура спілкування – система, що історично розвивається, своєрідна програма людської поведінки. Ці «програми» не успадковуються, вони транслюються чи передаються від покоління до покоління завдяки вихованню, освіті, через знання, літературу, мистецтво (Білоножка, 2008). Культура поведінки патрульного

має набути системних рис і повинна сприйматися крізь призму загальнолюдських цінностей та інтересів держави, яка стоїть на сторожі законів.

Культура спілкування працівника поліції є конкретизацією культури особистості взагалі, яку можна уявити як єдність зовнішньої та внутрішньої культури. Під внутрішньою культурою розуміють духовне багатство особистості, її знання та почуття, переконання та погляди, її світогляд та ідеали, принципи, цілеспрямованість тощо. Під зовнішньою культурою ми розуміємо ступінь та форму їх реалізації у службовій діяльності та повсякденних взаєминах. Важливу роль відіграє зовнішній вигляд, культура спілкування, певні вміння, навички, прийоми діяльності та поведінки. Це, нарешті, рівень вихованості людини, її вміння належним чином поводитись як у професійному середовищі, так і поза ним.

Суворе дотримання правил етикету – важлива умова високої культури поведінки як на службі, так і в позаслужбових стосунках працівника патрульної поліції.

Зовнішній вигляд працівника поліції має важливе значення і впливає на ставлення до нього з боку громадян. Часто встановити контакт із об'єктом професійного інтересу працівникові поліції не вдається саме внаслідок початкової антипатії, яка пов'язана з його зовнішнім виглядом – неохайним або таким, що не відповідає діловим відносинам, а також неприємними манерами.

Під час першої зустрічі відбувається оцінка патрульного з точки зору сприйняття особливостей поведінки та зовнішнього вигляду. На підставі такої оцінки йому може бути надана як позитивна, так і негативна характеристика. Для працівників поліції під час встановлення першопочаткових контактів з громадянами, порушниками законів, колегами важливим є все: вираз обличчя, підтягнутість, зачіска, одяг, вміння вільно триматися, позитивний настрій тощо.

Велику роль у роботі патрульного поліцейського відіграють безпосередньо мовлення та його стиль. Тембр, інтонація, чіткість мовлення, чуйність голосу – це фактори, які психологічно діють на співбесідника, викликають у нього повагу, симпатію або, навпаки, негативно забарвлені емоційні переживання.

Етика поведінки патрульного під час спілкування повинна будуватися на певних моральних принципах, серед яких головними є такі:

- в основі ділового контакту лежать інтереси справи, а не власні амбіції чи особисті інтереси;
- порядність, тобто органічна неспроможність до безчесного вчинку або поведінки;
- добротність, тобто органічна потреба робити людям добро;
- повага гідності співбесідника, що виявляється у ввічливості, делікатності, тактовності, чемності, турботливості;
- коректність, тобто стриманість у словах та манерах, виключення зайвих питань, надмірної настирності;
- висока самоорганізація та ефективне планування роботи, виконання її у відведені терміни.

Безперечно, розвиток названих аспектів комунікативної компетентності не може відбуватися ізольовано. У сукупності вони передбачають роботу з розвитку особистості працівника правоохоронних органів, зокрема формування у нього ряду психічних якостей, характерологічних рис, особливостей сприйняття, мислення, пам'яті, специфічних соціальних налаштувань і комунікативних умінь. Тобто це якості, необхідні для спілкування, для ефективного реалізації професійної діяльності працівника патрульної служби.

Отже, комунікативна компетентність патрульного поліцейського являє собою сукупність знань, умінь, навичок і компетенцій, за допомогою яких він може конструктивно спілкуватися та взаємодіяти у будь-яких професійних ситуаціях боротьби з правопорушниками і злочинцями. Формування готовності патрульних поліцейських до здійснення професійної діяльності потребує розвитку в них комунікативної компетентності як складової загальної професійної компетентності. Рівень її

сформованості визначає спроможність фахівця конструктивно діяти у специфічних ситуаціях міжособистісної взаємодії, пов'язаних із особливостями їхньої роботи.

Комунікативна компетентність – це сукупність знань, умінь і навичок, за допомогою яких людина може конструктивно спілкуватися та взаємодіяти у будь-яких життєвих ситуаціях, з різними типами особистостей, опираючись на набутий досвід та культуру спілкування.

Комунікативна компетентність є результатом навчально-пізнавальної та практичної діяльності, а також результатом власного життєвого досвіду.

Оскільки будь-який вид правопорушення має свою специфіку комунікативних зв'язків, то при підготовці патрульних необхідно формувати професійно важливі якості, а саме: уміння встановлювати і підтримувати психологічний контакт, кваліфіковано вести бесіди та переговори; використовувати широкий спектр стилів поведінки в конфліктних ситуаціях; розвивати здатність об'єктивно оцінювати дії та вчинки інших людей, відстоювати власну точку зору (Туринська, 2012).

Зрозуміло, що, проходячи службу в лавах НПУ, поліцейський зіштовхується з різними ситуаціями, в яких грає левову роль саме його комунікативна компетентність. Наприклад, на стадії спалаху конфлікту краще за допомогою переконливого впливу вирішити його чим вдаватися до примусових дій (застосування сили, спеціальних засобів).

Саме тому патрульним необхідно самостійно або під час професійної чи службової підготовки вивчати певні аспекти психології осіб з девіантною поведінкою та шукати сучасні комунікативні технології, які б використовувалися на практиці.

Звісно, як нами раніше вказувалося, спілкування поліцейського може проходити як в нормальних умовах, так й у ворожих. Незалежно від цих умов патрульний має виробити певну техніку комунікації, яка б йому надавала переваги. Варто відзначити, що службове спілкування патрульного може відбуватися в ході: інтерв'ювання, наради, брифінгу, ділової бесіди тощо. Окрім цього, часто воно відбувається в конфліктних агресивних обставинах.

Підсумовуючи зазначене вище, підкреслимо, що комунікативна готовність поліцейського має забезпечуватися знаннями, уміннями й навичками, які необхідно постійно збагачувати сучасними комунікативними технологіями. Вони можуть полягати в використанні інтернет-ресурсів, маніпулятивних вербальних та невербальних технік та інших.

Висновки. Використовуючи певні новітні комунікативні техніки, патрульні поліцейські зможуть уникати більшості конфліктів та залишатися стресостійкими.

Перспективи подальших наукових розробок даної проблеми ми вбачаємо у емпіричному дослідженні особливостей формування комунікативної компетентності патрульних поліцейських в процесі їх професійної підготовки.

Література

1. Архипова С. П. (2004). Професійна компетентність і професійність соціального працівника: сутність і шляхи розвитку. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2, 9–19.
2. Балинська О.М. (2016). Психолого-комунікативні конструкти поведінки поліцейського в соціумі. *Психологічні конструкти позиціонування поліції серед населення: матеріали «круглого стола»* (м. Львів, 24 листопада 2016 р.). Львів, 12–15.
3. Білоножко А.В. (2008). Соціально-психологічні чинники становлення комунікативної культури майбутнього юриста в процесі професійної підготовки: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Київ,
4. Бондаренко В. В. (2016). Компоненти професійної компетентності працівників підрозділів патрульної служби Національної поліції України. *Юридична психологія. Юридичні науки*. Київ, 2, 81–88. DOI : http://nbuv.gov.ua/UJRN/urpp_2016_2_9.
5. Корнев О.М. (2008). Соціальні здібності у структурі комунікативної компетентності працівників оперативних підрозділів. *Психологічні аспекти національної безпеки: тези II Міжнар. наук-практ. конф. м. Львів, 113–117*.
6. Мороз Л.І. (2004). Розвиток комунікативних умінь у працівників міліції. *Практична психологія та соціальна робота*. 12, 51–54.
7. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інформ.-довід. матеріали / уклад. : І. В. Клименко, Д. В. Швець, О. О. Євдокімова, Я. С. Посохова (2017). Харків.
8. Трегубенко Т. В. (2011). Формування професійної компетентності майбутніх дільничних інспекторів міліції у процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Миколаїв.

9. Туринська О. Є. (2012). Комунікативна компетентність правоохоронців як умова їх ефективної професійної діяльності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Психологічні науки*. Львів, 3, 185–195. DOI : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_1_20.

References

1. Arkhipova, S.P. (2004). Profesijna kompetentnist i profesijnist sotsialnogo pratsivnyka: sutnist i shlyakhy rozvytku [Professional competence and professionalism of a social worker: the content and development]. *Sotsialna robota v Ukraini: teoriya i praktyka*, 2, 9–19. [In Ukrainian]
2. Balynska, O.M. (2016). Psikhologo-komunikatyvni konstrukty povedinky politsejskogo v sotsiumi [Psychological and communicative constructs of policemen's behavior in society]. *Psykholoichni konstrukty pozytsiyuvannya politsiji sered naselennya: materialy «kruglogo stola»* (Lviv. November 24, 2016). Lviv, 12–15. [In Ukrainian]
3. Bilonozhko, A.V. (2008). Sotsialno-psykhologichni chynnyky stanovlennya komunikatyvnoi kultury majbutnogo yurysta v protsesi profesijnoi pidgotovky [Social and psychological factors in the formation of communicative culture of future lawyers during their professional training]: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk: 19.00.05. Kyiv. [In Ukrainian]
4. Bondarenko, V.V. (2016). Komponenty profesiinoi kompetentnosti pratsivnykiv pidrozdiliv patrolnoi sluzhby Natsionalnoi politsii Ukrainy [Components of professional competence of the National Police of Ukraine patrol service officers]. *Yurydychna psykholoichna. Yurydychni nauky*, 2, 81–88. http://nbuv.gov.ua/UJRN/urpp_2016_2_9. [In Ukrainian]
5. Kornev, O.M. (2008). Sotsialni zdbnosti u strukturi komunikatyvnoi kompetentnosti pratsivnykiv operatyvnykh pidrozdiliv [Social abilities in the structure of communicative competence of operational unit officers]. *Psykholoichni aspekty natsionalnoi bezpeky: tezy II Mizhnar. nauk-prakt. konf.* Lviv, 113–117. [In Ukrainian]
6. Moroz, L.I. (2004). Rozvytok komunikativnykh umin u pratsivnykiv militsii [Development of police officers' communication skills]. *Praktychna psykholoichna ta sotsialna robota*, 12, 51–54. [In Ukrainian]
7. Klymenko, I.V., Shvets, D.V., Yevdokimova, O.O., & Posokhova, Ya.S. (Editors). (2017). Pamyatka pratsivnika Natsionalnoi politsii Ukrainy [Memo to the officers of the National Police of Ukraine]. Kharkiv. [In Ukrainian]
8. Trigubenko, T.V. (2011). Formuvannya profesijnoi kompetentnosti majbutnykh dilnychnykh inspektoriv militsii u protsesi fakhovoi pidgotovky [Formation of professional competence of future district police inspectors during their professional training]: dis. ... kand. ped. nauk : 13.00.04. Mykolaiv. [In Ukrainian]
9. Turinska, O.Ye. (2012). Komunikatyvna kompetentnist pravookhorontsiv yak umova jikh efektyvnoji profesijnoji diyalnosti [Communicative competence of law enforcement officers as a condition of their effective professional activity]. *Naukovij visnik Lvivskogo derzhavnogo universitetu vnutrishnykh sprav. Psykholoichni nauky*, 3, 185–195. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_1_20. [In Ukrainian]

Zhuk, Natalia. Possibilities of using modern communication technologies in patrol policeman's work.

Introduction. Police officer's communicative readiness is made up of their knowledge, skills and abilities as well as their skills in using modern communication technologies.

Aim. To substantiate the role of communicative competence and modern communication technologies in the work of patrol police.

Results. The author discusses the components of communicative competence and their role in the work of patrol police as well as analyzes the communicative readiness of patrol police officers and the main factors in the development of their professional competence.

Conclusions. Using certain state-of-the-art communication techniques, patrol officers can avoid most conflicts and remain stress-resistant in their work.

Key words: communication technologies, communicative competence, communicative readiness, patrol policemen.

Відомості про автора

Жук Наталія Анатоліївна, психолог відділення психологічного забезпечення відділу культурної комунікації та психологічного супроводження Національної академії внутрішніх справ, м. Київ, Україна.

Zhuk, Natalia Anatoliivna, Psychologist, Psychological Support Unit, Department of Cultural Communication and Psychological Support of the National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine.

E-mail: Zhuknatalia@ukr.net

ORCIDID: <https://orcid.org/0000-0003-1835-9540>

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

Карамушка Людмила

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19: ОГЛЯД ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Карамушка Людмила. Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: огляд зарубіжних досліджень.

Вступ. Соціальна напруженість, яка викликана пандемією COVID-19 і носить глобальний характер, обумовила виникнення ряду проблем в психологічному здоров'ї персоналу організацій. Це потребує вивчення зарубіжного досвіду шляхом аналізу зарубіжних публікацій з цієї проблеми, що дасть можливість узагальнити діагностичні та корекційно-розвивальні підходи до вивчення психологічного здоров'я персоналу організацій та його забезпечення.

Мета дослідження. На основі аналізу зарубіжних джерел визначити основні напрями дослідження психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19.

Результати дослідження. У результаті аналізу робіт зарубіжних авторів визначено такі основні напрями дослідження психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19: 1) використання керівниками інноваційних стилів управління в умовах пандемії COVID-19 та їх вплив на зниження напруженості в організації; 2) організація діяльності віддалених команд в період пандемії COVID-19 та їх значення для підтримки психологічного здоров'я персоналу; 3) вплив ситуації пандемії COVID-19 на виникнення стресу в працівників організацій та розвиток резильєнтності персоналу; 4) розвиток мислення резильєнтності суспільства в період кризових ситуацій як умова забезпечення резильєнтності організації; 5) забезпечення суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в період пандемії COVID-19, задоволеності персоналу роботою та сімейним життям; 6) вплив напруженості в роботі, обумовленої пандемією COVID-19, на вияви творчих зусиль персоналу організації з метою подолання конфліктних стосунків.

Висновки. На основі аналізу зарубіжних досліджень можна говорити про певний негативний вплив соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19, на психічне здоров'я персоналу організацій. Це потребує нових підходів в діяльності організацій (використання інноваційних стилів управління; організації ефективної роботи віддалених команд за допомогою цифрових технологій; розвитку резильєнтності персоналу та організації; балансу та гнучкості в поєднанні віддаленої роботи та сімейного життя; активізації творчих зусиль персоналу для подолання напруженості в роботі та зниження конфліктної взаємодії та ін.).

Ключові слова: пандемія COVID-19, соціальна напруженість, психологічне здоров'я, організація, персонал, інноваційні стилі управління, віддалена командна робота, резильєнтність персоналу та організації, гнучкість у поєднанні віддаленої роботи та сімейного життя, творчі зусилля персоналу.

Карамушка Людмила. Психологическое здоровье персонала организаций в условиях пандемии COVID-19: обзор зарубежных исследований.

Введение. Социальная напряженность, вызванная пандемией COVID-19, которая носит глобальный характер, обусловила возникновение ряда проблем в психологическом здоровье персонала организаций. Это требует изучения зарубежного опыта путем анализа зарубежных публикаций по этой проблеме, что позволит обобщить диагностические и коррекционно-развивающие подходы к изучению психологического здоровья персонала организаций и его обеспечения.

Цель исследования. На основе анализа зарубежных источников определить основные направления исследования психологического здоровья персонала организаций в условиях социальной напряженности, обусловленной пандемией COVID-19.

Результаты исследования. В результате анализа работ зарубежных источников определены следующие основные направления исследования психологического здоровья персонала организаций в условиях социальной напряженности, обусловленной пандемией COVID-19: 1) использование руководителями инновационных стилей управления в условиях пандемии COVID-19 и их влияние на снижение напряженности в организации; 2) организация эффективной

деятельности удаленных команд в период пандемии COVID-19 и их значение для поддержки психологического здоровья персонала; 3) влияние ситуации пандемии COVID-19 на возникновение стресса у работников организаций и развитие резильентности персонала; 4) развитие мышления резильентности общества во время кризисных ситуаций как условие обеспечения резильентности организаций; 5) обеспечение субъективного благополучия персонала организаций в период пандемии COVID-19, удовлетворенности персонала работой и семейной жизнью; 6) влияние напряженности в работе, обусловленной пандемией COVID-19, на проявления творческих усилий персонала организаций, направленных на преодоление конфликтного взаимодействия.

Выводы. На основе анализа зарубежных исследований можно говорить об определенном негативном влиянии социальной напряженности, обусловленной пандемией COVID-19, на психическое здоровье персонала организаций. Это требует новых подходов в деятельности организаций (использование инновационных стилей управления; эффективной организации работы удаленных команд с помощью цифровых технологий, развития резильентности персонала и организации; баланса и гибкости в сочетании удаленной работы и семейной жизни; активизации творческих усилий персонала для преодоления напряженности в работе и снижения конфликтных взаимодействий и др.).

Ключевые слова: пандемия COVID-19, социальная напряженность, психологическое здоровье, организация, персонал, инновационные стили управления, удаленная командная работа, резильентность персонала и организации, гибкость в сочетании удаленной работы и семейной жизни, творческие усилия персонала.

Вступ. Ситуація пандемії COVID-19, яка виникла протягом останнього року в усьому світі, внесла багато суттєвих змін в діяльність організацій. Це потребує осмислення та вирішення ряду психологічних проблем, які виникли в їх діяльності.

Аналіз літератури свідчить про те, що протягом останнього часу вітчизняними вченими підготовлено ряд публікацій, які стосуються особливостей організації, професійної діяльності та навчання працівників в період пандемії COVID-19 (Карташова, Кириченко & Сорочан, 2020; Малишиновська, 2020; Кремень, Рибалка, 2020). Разом з тим потребують осмислення актуальні проблеми забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19.

У нашій попередній публікації, підготовленій спільно з іншими авторами під час першої хвилі жорсткого карантину (травень 2020 року), було визначено предмет психології здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19 та її актуальні напрями дослідження (Максименко, Карамушка, Креденцер, 2020). Психологія здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19 розглядається нами як важливий напрям досліджень в організаційній психології, який вивчає особливості та результати діагностики актуальних проблем психології здоров'я персоналу та організації в цілому і розробку та впровадження психологічних технологій підтримки персоналу організації, створення психолого-організаційних умов для ефективності діяльності в даний період.

Нами також було виділено актуальні напрями досліджень у цій сфері, які стосуються вивчення таких аспектів проблеми: сутність психологічного здоров'я та благополуччя персоналу в організації у «звичайних» умовах та в умовах пандемії COVID-19; психологічні особливості діяльності персоналу в умовах самоізоляції; роль самоефективності персоналу в кризових умовах; психологічні і творчі ресурси персоналу організацій в умовах пандемії; забезпечення Work-Life Balance в кризових ситуаціях; інноваційні стилі управління, лідерство та професійна кар'єра в організації в умовах пандемії COVID-19; психологія управління змінами в організації в умовах пандемії COVID-19 (адаптація до змін, введення нових форм напрямів роботи, командної взаємодії тощо); нові форми комунікацій персоналу в організації під час пандемії COVID-19, психологічні проблеми в їх реалізації та можливості їх подолання; нові вияви конфліктів в організації в умовах пандемії COVID-19 та психологічні умови їх подолання; психологічні умови створення безпечного психологічного середовища, професійного та особистого простору для роботи персоналу в умовах пандемії COVID-19; профілактика професійного стресу та професійного вигорання у представників ризикових професій (військові, лікарі, пожежники тощо) та в інших професійних групах персоналу в період пандемії COVID-19; психологія поетапного виходу організацій з карантину та ін. (Максименко, Карамушка, Креденцер, 2020).

Відповідно до названих напрямів нами також було проведено ряд емпіричних досліджень, які стосувалися виявів фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в період пандемії COVID-19 (Карамушка, Креденцер, Терещенко, 2020), впливу копінг-стратегій на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій (Карамушка, 2020).

Разом з тим аналіз зарубіжної періодики показав, що протягом останнього року зарубіжними дослідниками в сфері організаційної психології було проведено ряд емпіричних досліджень, які розкривають ті чи інші вияви психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19. І оскільки ця кризова ситуація продовжується, то отримані дані потребують, на наш погляд, певного осмислення, аналізу та узагальнення для визначення організаційно-психологічних умов забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій у цей кризовий період, впровадження яких може сприяти підвищенню ефективності діяльності організацій та забезпеченню благополуччя персоналу. Окрім того, це може складати певний інтерес для здійснення порівняльного аналізу діяльності зарубіжних та вітчизняних організацій у цей кризовий період, що дасть можливість виділити та проаналізувати спільні проблеми, які існують в діяльності зарубіжних та вітчизняних організацій в період пандемії COVID-19 в контексті психологічного здоров'я персоналу організацій. Дана проблема практично не знайшла висвітлення у вітчизняній літературі.

При визначенні *психологічного здоров'я* особистості ми виходили із підходу І.В. Дубровіної, яка визначає «психічне здоров'я» як нормальну роботу окремих психічних процесів і механізмів, а «психологічне здоров'я» відносить до особистості в цілому, до вищих проявів людського духу, що дозволяє відокремити психологічний аспект від медичного, соціологічного, філософського (І. Дубровина, 2020). Відповідно, ми підтримуємо точку зору автора про те, що *психологічне здоров'я* розглядається як сукупність особистісних характеристик, які є передумовами стресостійкості, соціальної адаптації, успішної самореалізації й характеризується прийняттям себе, своїх достоїнств і недоліків, усвідомленням власної унікальності, своїх здібностей і можливостей; добре розвинутою рефлексією, умінням розпізнавати свої емоційні стани, мотиви поведінки, наслідки вчинків, умінням знаходити власні ресурси у важкій ситуації (І. Дубровина, 2020).

Що стосується *феномену здоров'я в організації*, то ми виходили із наявних в літературі підходів (Пригожин 2003; Staniszkis, 1972), відповідно до яких феномен здоров'я посідає значне місце в ієрархії організаційних цінностей і розглядається не лише як базова умова ефективності професійної діяльності, але і як своєрідний продукт її розвитку. Відтак нами виділено три складові прояву феномену здоров'я в організації, які потребують свого вивчення: 1) *індивідуальне здоров'я окремого працівника* як здатність ефективно виконувати професійні функції в умовах динамічно мінливого організаційного середовища. Відповідальність за цей фактор несе сам працівник (особистість здатна приймати оптимальні рішення в ситуаціях професійного вибору); 2) *здоров'я персоналу конкретної організації* як стратегічного ресурсу, умови ефективного функціонування й розвитку організації в цілому. За таких умов організація орієнтована на збереження своєї пріоритетної ціннісної позиції як психологічно безпечного організаційного середовища (створення в організації стилю, який забезпечує профілактику загроз професійному здоров'ю персоналу організації). Відповідальність цієї складової лежить на керівникові організації; 3) *здорова організація* як основа для профілактики та подолання організаційних патологій або організаційних дисфункцій (Карамушка, Дзюба, 2019).

Зазначимо, що значущість профілактики та подолання організаційних патологій або організаційних дисфункцій зростає в умовах *соціальної напруженості в організації*, яка розуміється нами як певний *психічний стан організації*, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації (Карамушка, 2017). Ситуація пандемії COVID-19, на наш погляд, являє собою крайнє загострення протиріч в організації, яке потребує своєчасного

вирішення як для підтримки психологічного здоров'я персоналу організацій, так і для забезпечення ефективності діяльності організацій.

Мета дослідження. На основі аналізу зарубіжних джерел визначити основні напрями дослідження психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19.

Результати дослідження. У результаті аналізу робіт зарубіжних авторів нами визначено такі основні напрями дослідження психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19:

1) використання керівниками інноваційних стилів управління в умовах пандемії COVID-19 та їх вплив на зниження напруженості в організації;

2) організація діяльності віддалених команд в період пандемії COVID-19 та їх значення для підтримки психологічного здоров'я персоналу;

3) вплив ситуації пандемії COVID-19 на виникнення стресу в працівників організацій та розвиток резильєнтності персоналу;

4) розвиток мислення резильєнтності суспільства в період кризових ситуацій як умова забезпечення резильєнтності організацій;

5) забезпечення суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в період пандемії COVID-19, задоволеності персоналу роботою та сімейним життям;

6) вплив напруженості в роботі, обумовленої пандемією COVID-19, на вияви творчих зусиль персоналу організацій з метою подолання конфліктної взаємодії.

Зазначимо, що виділені напрями досліджень підтверджують актуальність визначених нами рік тому напрямів дослідження цієї проблеми (Максименко, Карамушка, Креденцер, 2020).

Проаналізуємо послідовно основні результати досліджень, отриманих в рамках названих напрямів.

Розглянемо спочатку *використання керівниками інноваційних стилів управління в умовах пандемії COVID-19 та їх вплив на зниження напруженості в організації*.

Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2021) вивчали уявлення співробітників щодо різних стилів управління під час кризи COVID-19 у німецьких організаціях сфери послуг (засоби масової інформації, консалтинг, страхування тощо). Дослідження було проведено в період жорсткого карантину в Німеччині, який змусив співробітників компаній різко перейти на віддалену роботу (квітень – травень 2020 р.).

У процесі дослідження було висунуто гіпотезу про те, що стиль управління, який забезпечує відкритість та автономність в роботі (Enabling leadership behaviour, ELB), може зменшити індивідуальну та колективну напруженість персоналу в організації і таким чином приведе до кращої продуктивності роботи. На противагу цьому, стиль керівництва, зорієнтований на дотримання організаційних вимог та контролю (Managing leadership behaviour, MLB), призведе до посилення стресу та страху невдач серед персоналу, що обумовить посилення напруженості та зниження продуктивності праці.

Однак, результати дослідження показали, що забезпечення успішного переходу персоналу до віддаленої роботи та підвищення продуктивності роботи насправді вимагало від менеджерів поєднання двох стилів управління. Виявилось, що чіткі організаційно-функціональні вимоги та принципи управління (які притаманні стилю Managing leadership behaviour, MLB) сприяли створенню добре функціонуючої практики віртуальної співпраці працівників. Одночасно сприяння відкритості та забезпечення автономії працівників (що реалізувалось за допомогою стилю Enabling leadership behaviour, ELB) допомагали персоналу адаптуватися до особливих обставин у спосіб, який найкраще відповідав життєдіяльності кожної людини. Дослідження також показало, що фірми, які були більш «цифровіше» зрілими, виявилися краще підготовленими до подолання кризи.

Отже, результати дослідження в цілому підкреслили важливість інноваційних стилів управління керівництва та надійної цифрової інфраструктури для подолання кризи, подібної до тієї, з якою працівники організацій зустрілись в умовах пандемії COVID-19.

Далі проаналізуємо *особливості організацій віддалених команд в період пандемії COVID-19 та їх значення для підтримки психологічного здоров'я персоналу*. Cook, L.L., Zschomler, D., Biggart, L., & Carder, S. (2020) вивчали особливості віддаленої командної

роботи на контингенті соціальних працівників. Було використано якісні методи дослідження (глибинне інтерв'ю) для вивчення особливостей командної роботи менеджерів та працівників соціальної служби (керівників та членів команд). В інтерв'ю запитували про досвід соціальних працівників в умовах раптового переходу до віддаленої роботи, особливості їх адаптації до нової ситуації.

Результати дослідження показали, що соціальне дистанціювання внаслідок пандемії COVID-19 обумовило зростаючу важливість команд та вплинуло на досвід соціальних працівників у роботі в команді. Так, зокрема, було встановлено, що безпосереднє спілкування та очний контакт, які є вирішальними у підтримці безпечних базових стосунків з членами команди, у віддаленій роботі було втрачено, тому з цих та інших причин деякі працівники повідомляли, що почуваються «відключеними» від своєї команди, що спричинило почуття дезорієнтації на початку карантину. Однак, оскільки віддалена робота тривала, було створено нові системи для підтримання зв'язку і головним проявом цих нових систем була віртуальна команда та віртуальна колективна робота, з використанням членами команд програми Microsoft Teams, телефонного зв'язку (Whats App) та електронної пошти для підтримання зв'язку. У результаті фактичного зв'язку з колегами більшість соціальних працівників відзначали про виникнення почуття підтримки та почуття належності до своєї команди на роботі. З іншого боку, ті соціальні працівники, які нещодавно стали членами команди, визнавали внутрішні групи та позагрупові групи в межах професійної спільноти в організації та відчували себе маргіналізованими у віртуальних взаємодіях. Автори підкреслюють, що команди можуть забезпечити надійну базу для соціальних працівників в умовах віддаленої роботи. Вони припускають, що позитивна ментальна презентація своєї команди та неформальна підтримка, доступна в командах, можуть сприяти стійкості та почуттю компетентності серед робітників.

Отже, дослідження показало, що організувати роботу команди у віртуальному просторі простіше для тих із них, які мають досвід роботи та добре зарекомендували себе у «реальному», фізичному світі. Окрім того, дуже важливо, щоб нових співробітників, які тільки прийшли у команду, визнали і дали їм можливість познайомитися з усіма та налагодити спілкування, і таким чином стати значущою частиною команди.

Waizenegger L., McKenna B., Cai, W., & Bendz, T. (2020) провели дослідження, спрямоване на вивчення того, як змінилася взаємодія та співпраця між членами команди стосовно обміну знаннями, коли вони були змушені перейти на віддалену роботу через локдаун, обумовлений пандемією Covid-19. Для проведення дослідження було використано якісні методи (29 інтерв'ю з працівниками, які працювали в офісах до COVID-19 і перейшли на віддалену роботу під час карантину). Дослідження було зосереджено на аналізі того, як втрата спільного фізичного простору, який був в умовах офісної роботи, була замінена новими способами використання інструментів онлайн-співпраці, та які проблеми й переваги, пов'язані із цією співпрацею, виникли.

Результати дослідження показали, що відсутність спонтанної взаємодії та спілкування у віддаленій роботі, зокрема шляхом спонтанних віртуальних зустрічей, негативно вплинуло й уповільнило співпрацю та обмін знаннями між працівниками, оскільки вони уникали контактів між собою та не активізували їх.

Однак, коли повсякденне спілкування між членами команди стало запланованим та чітко регульованим, взаємодія та обмін знаннями між членами команди покращились, оскільки для них тепер стали чітко зрозумілими інструкції для виконання завдань, які постійно оновлювались. Окрім того, були створені нові практики для проведення віртуальних нарад з метою здійснення моніторингу благополуччя співробітників, а також нові способи використання інтернет-інструментів, що давали можливість посилити неформальну взаємодію між членами команди, які працювали в режимі «віддаленої роботи», та забезпечити підтримання почуття причетності до команди.

Отже, дослідження показало, що спілкування та взаємодія між членами команди в умовах віддаленої роботи за допомогою інтернет-ресурсів має свої особливості, які обумовлені як організаційними, так і особистісними чинниками. Тому своєчасний аналіз та введення нових підходів до організації формального та неформального спілкування членів команди в умовах віддаленої роботи є суттєвим чинником забезпечення

ефективності діяльності команд. Автори також наголошують на тому, що на спеціальний аналіз заслуговують особливості спілкування «обличчям до обличчя» членів команди в умовах повернення до «звичайної» офісної роботи після «віддаленої» роботи.

Наступним блоком питань, важливих в означеній проблемі, є **вплив ситуації пандемії COVID-19 на виникнення стресу в працівників організацій та розвиток резильєнтності персоналу.**

Der Feltz-Cornelis, V., Maria, C., Varley, D., Allgar, V. L., & De Beurs, E. (2020) досліджували вплив спалаху COVID-19 та наступних заходів, таких як дистанційна робота та навчання, на працівників університету та студентів. Учасниками були співробітники та студенти британського університету, яких запросили взяти участь у дослідженні за допомогою онлайн-опитування. Всього в опитуванні взяли участь 1055 співробітників університетів та 925 студентів. З числа співробітників 98% працювали дистанційно, а 78% студентів навчались дистанційно. Дослідження вимірювало, зокрема, рівень стресу учасників опитування, їхнього психічного та фізичного здоров'я.

Згідно з результатами, 66,2% співробітників університету зазнали сильного стресу через COVID-19, тоді як 33,8% опитаних були стійкими до цього впливу (були «резильєнтними»). На відміну від них, 71,7% опитаних студентів були визначені як стійкі до стресу («резильєнтними»), а 28,3% – як такими, що зазнали впливу сильного стресу. Це свідчить про те, що студенти університету виглядають більш стійкими, ніж співробітники університетів, що може бути відображенням, можливо, менш складної життєвої ситуації студентів або їхньої здатності адаптувати нові технології.

Також результати дослідження показали, що серед працівників та студентів університету соціальна ізоляція та наявність дітей обумовлюють виникнення більш високого рівня стресу, а серед студентів це проявляється більше стосовно жінок. Також доведено, що фізичні вправи можуть підвищувати стійкість до стресу («резильєнтність») як у працівників, так і студентів університету. Тому слід віддавати перевагу регулярним фізичним вправам для працівників та студентів, які працюють та навчаються віддалено.

Отже, результати показують, що жінки та ті, у кого є діти, відчувають більший стрес під час віддаленої роботи, тому забезпечення балансу між роботою та особистим життям є складною проблемою і вимагає чіткого планування та встановлення пріоритетів. Результати дослідження також підкреслюють, що працівники, які працюють в режимі «віддаленої роботи», особливо вразливі групи потребують більшої підтримки та пошуку ресурсів (організаційних, психологічних, заняття фізичною культурою) під час роботи вдома.

Ще одним суттєвим аспектом досліджень є **розвиток мислення резильєнтності суспільства в умовах кризових ситуацій як умова забезпечення резильєнтності організацій.**

У цьому контексті Sakurai, M., & Chughtai, H. (2020) досліджували можливість розвивати та використовувати мислення резильєнтності на рівні суспільства в цілому. З урахуванням уроків землетрусу в Японії 2011 р., автори аналізують те, як суспільства можуть стати більш стійкими у кризові періоди.

Зокрема, дослідники зазначають, що традиційно резильєнтність розглядається як здатність системи залишатися стабільною і відновлюватися до нормального стану після шоку. Однак, автори наголошують, що слід враховувати обмеженість цієї точки зору, оскільки резильєнтність – це не лише відновлюваність, але і здатність суспільства пристосовуватися до незвичних ситуацій та трансформацій.

Вчені також стверджують, що інформаційні системи (ІТ) мають відігравати важливу роль у зусиллях щодо підвищення резильєнтності в суспільстві, і це слід враховувати при дослідженнях інформаційних систем (ІС). Наголошується, що мислення резильєнтності потрібно розвивати далі як на загальному рівні (рівні суспільства), так і на рівні розвитку наук про інформаційні системи. Потрібні додаткові дослідження щодо пристосування ІС до кризових ситуацій та створення економічних ІС. Організаціям необхідно розвивати свою готовність у здійсненні своїх цифрових процесів до роботи в надзвичайних ситуаціях, зокрема, потрібні додаткові дослідження щодо управління даними та інформацією в організаціях в часи кризи.

Також наголошується, що підвищення резильєнтності на соціальному рівні вимагає постійних зусиль з розвитку та активного обміну інформацією між організаціями та місцевими громадами. Окрім того, потрібно вивчати етичні питання та принципи, що стосуються управління кризовими ситуаціями.

Ще одним із важливих напрямів дослідження психологічних проблем в діяльності персоналу є дослідження, які стосуються *суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в період пандемії COVID-19 та задоволеності персоналу роботою та сімейним життям*.

Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., & Blom, A. G. (2020) досліджували, як зміни в організації роботи та життя під час першої хвилі жорсткого карантину, обумовленої пандемією COVID-19 (віддалена робота, зменшення кількості робочих годин та закриття шкіл та дитячих садків), вплинули на задоволеність людей роботою та сімейним життям. Дослідження проводилось з березня по квітень 2020 року (перед локдауном та під час локдауну). Використовувалась процедура лонгітюдного дослідження.

Автори у своєму дослідженні проаналізували такі аспекти життєдіяльності людей в період жорсткого карантину: 1) як змінювалася задоволеність людей роботою та сім'єю протягом жорсткого карантину; 2) як зміни в організації роботи, викликані пандемією та жорстким карантинном (віддалена робота та робота із зменшенням кількості робочих годин), вплинули на задоволеність людей роботою та сім'єю. Ці показники вивчались на таких трьох категоріях досліджуваних: матері (жінки), батьки (чоловіки), особи, які не мали дітей.

Результати дослідження, отримані на вибірці в цілому, показали загальне зниження рівня задоволеності сімейним життям під час блокування. Також спостерігається загальне зниження рівня задоволеності роботою, особливо серед матерів та тих осіб, які не мають дітей, але яким довелося скоротити робочий час (кількість робочих годин) через пандемію. Разом з тим, було встановлено, що на суб'єктивне благополуччя батьків (чоловіків) ситуація жорсткого карантину вплинула менш негативно, а серед тих батьків, які перейшли на формат «скороченої роботи» (зменшення кількості робочих годин) рівень задоволеності сім'єю навіть підвищився.

Зроблено припущення про те, що, можливо, загальне зниження рівня задоволеності сімейним життям серед батьків є наслідком підвищеного стресу через вищі вимоги догляду за дітьми та організації навчання в домашніх умовах під час роботи вдома. Водночас батьки (чоловіки), які скоротили кількість робочих годин, не обов'язково відчували таких же стресових чинників, які стосувалися балансу між роботою та життям. Зниження рівня задоволеності сім'єю серед тих, хто не має дітей, може бути пов'язане зі збідненням соціальних контактів поза сім'єю.

В цілому результати досліджень показують, що різні категорії людей по-різному переживають зміни в організації роботи та сімейного життя, спричинені пандемією. Підкреслено, що під час таких змін слід звертати особливу увагу на задоволеність роботою матерів, які працюють вдома, і тих, кому довелося скоротити робочий час через пандемію.

Що стосується *впливу напруженості в роботі, обумовленої пандемією COVID-19, на вияви творчих зусиль персоналу організацій з метою подолання конфліктної взаємодії*, то De Clercq, D., & Pereira, R. (2021) досліджували те, чи може напруженість у процесі виконання роботи, спричинена пандемією COVID-19, сприяти розвитку творчих зусиль персоналу, і якщо так, то які чинники можуть на це впливати. Дослідження проводилося серед персоналу португальської компанії з нерухомості (кількість опитуваних складала 128 працівників).

Була висунута гіпотеза про те, що деякі працівники можуть реагувати на сприйняття зовнішніх загроз, обумовлених пандемією COVID-19, вступаючи в конфлікт, пов'язаний із роботою, іншими словами, у процесі взаємодії з іншими членами організації обмінюватись потенційно суперечливими точками зору, пов'язаними з роботою. Така поведінка, у свою чергу, може привести до підвищення вияву творчості. Автори також очікували знайти відмінності між людьми з високою або низькою колективістичною

орієнтацією. Припускалося, що ті, хто більше прагне працювати задля загальних інтересів організації, проявляють більш високий творчий потенціал.

У результаті дослідження всі гіпотези були підтверджені і авторами були зроблені такі висновки. По-перше, напруженість в організації та конфліктна взаємодія членів організації, які виникають внаслідок кризових ситуацій, можуть виступати пусковим механізмом творчості. По-друге, працівники, які ведуть конструктивний, критичний діалог у процесі аналізу проблемних ситуацій, що спричинені вичерпанням ресурсів в період кризи, можуть спільно знаходити творчі рішення для подолання таких проблемних ситуацій. По-третє, така динаміка особливо вірогідна серед працівників із сильними колективістськими орієнтаціями.

Було зроблено висновок про те, що керівники організацій мають прагнути створити культуру, яка сприяє конструктивному вирішенню організаційних конфліктів та формуванню колективістських ідеалів у працівників.

Висновки. На основі аналізу зарубіжних досліджень можна стверджувати про певний негативний вплив соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19, на психічне здоров'я персоналу організацій. Це потребує нових підходів в діяльності організацій (використання інноваційних стилів управління; ефективної організації роботи віддалених команд за допомогою цифрових технологій; розвиток резильєнтності персоналу та організації; балансу та гнучкості в поєднанні віддаленої роботи та сімейного життя; активізації творчих зусиль персоналу для подолання напруженості в роботі та міжособистісних стосунках та ін.).

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в проведенні емпіричних досліджень щодо психологічних характеристик організацій, які впливають на вияви психологічного здоров'я персоналу в умовах діяльності українських організацій в період пандемії COVID-19.

Література

1. Дубровина И.В.(2000) Психическое здоровье детей и подростков. Москва : Академия, 2000.
2. Карташова, Л. А., Кириченко, М. О., & Сорочан, Т. М. (2020). Антикризисний менеджмент підвищення кваліфікації. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 2, 1. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7->
3. Карамушка Л.М. (2020). Вплив копінг-стратегій на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. I. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 57, 12-21.
4. Карамушка Л. М. (2017). Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, методики дослідження. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України) : збірник наукових праць. Київ : Видавничий дім «Сам», 119-126.*
5. 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.
6. Карамушка Л., Креденцер О., Терещенко К. (2020). Фізичне та психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія. 2-3 (20)*, 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>.
7. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Креденцер О. В. (2020) Психологія здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: предмет та актуальні напрямки дослідження. *Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Н.М. Бендерець, А.М. Шевченко, О.В. Креденцер. Київ – Біла Церква, 11-14.*
8. Малишиновська А.В. (2020) Про дистанційну форму діяльності Інституту обдарованої дитини НАПН України в умовах пандемії COVID-19. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 2, 1. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7-6>
9. Пригожин А. И. (2003). *Методы развития организаций*. Москва : МЦФЭР.
10. *Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19* : Інтернет-посібник (2020) / за наук. ред. В.Г. Кременя ; [координатор інтернет-посібника В.В. Рибалка; колектив авторів]. Київ: ТОВ «Юрка Любченко».
11. Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2021). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management. 32(1)*. 71–85.

12. Cook, L. L., Zschomler, D., Biggart, L., & Carder, S. (2020). The team as a secure base revisited: remote working and resilience among child and family social workers during COVID-19. *Journal of Children's Services*, 15(4), 259–266. <https://doi.org/10.1108/JCS-07-2020-0031>
13. De Clercq, D., & Pereira, R. (2021). Taking the Pandemic by Its Horns: Using Work-Related Task Conflict to Transform Perceived Pandemic Threats Into Creativity. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(1), 104–124.
14. Der Feltz-Cornelis, V., Maria, C., Varley, D., Allgar, V. L., & De Beurs, E. (2020). Workplace Stress, Presenteeism, Absenteeism, and Resilience Amongst University Staff and Students in the COVID-19 Lockdown. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 1284.
15. Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., & Blom, A. G. (2020). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23:sup1, 601-617, DOI: 10.1080/14616696.2020.1833066
16. Sakurai, M., & Chughtai, H. (2020). Resilience against crises: COVID-19 and lessons from natural disasters. *European Journal of Information Systems*, 29(5), 585–594.
17. Staniszki, J. (1972). *Patologie struktur organizacyjnych. Próba podejścia systemowego*. Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk. Breslau: Ossolineum, 1972.
18. Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29:4, 429–442, DOI: 10.1080/0960085X.2020.1800417

References

1. Dubrovina, I. V. (2000) Psikhicheskoe zdorove detej i podrostkov. Akademiya. [In Russian]
2. Kartashova, L. A., Kirichenko, M. O., & Sorochan, T. M. (2020). Antykryzovyy menedzhment pidvyschennya kvalifikatsii [Anti-crisis management of refresher training]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedagogichnykh nauk Ukrainy*, 2(1). <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7> [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M. (2020). Vplyv koping-strategij na strukturni komponenty psykholoichnogo zdorovya personalu osvityvnykh organizatsij [The impact of coping strategies on the components of educational organization staff's psychological health]. *Aktualni problemy psikhologii. V. I. Organizatsijna psikhologia. Ekonomichna psikhologia. Sotsialna psikhologiya*. Instytut psikhologiyi imeni G.S. Kostyuka NAPN Ukrainy, 57, 12-21. [In Ukrainian]
4. Karamushka L. M. (2017). Sotsialna napruzhenist v organizatsii: sutnist, pidkhody do vyvchennya, metodyky doslidzhennya [Social tension in the organization: essence, approaches to studying, research methods]. *Naukove zabezpechennya rozvytku osvity v Ukraini: aktualni problemy teorii i praktyky (do 25-richchya NAPN Ukrainy)*. Vidavnychij dim «Sam», 119-126. [In Ukrainian]
5. Karamushka L. M., Dzuba T. M. (2019). Fenomen «zdorovya» yak aktualnyi napryam doslidzhen v organizatsijnij psikhologii [The phenomenon of "health" as an area of research in organizational psychology]. *Organizatsijna psikhologia. Ekonomichna psikhologia. I*(16), 22–33. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereschenko, K. (2020). Fizychni ta psykholoichne zdorovya personalu osvityvnykh organizatsij: empirichne doslidzhennya problemy v period pandemii COVID-19 [Educational organization staff's physical and psychological health: an empirical study of the problem during the COVID-19 pandemic]. *Organizatsijna psikhologia. Ekonomichna psikhologia. 2-3*(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>. [In Ukrainian]
7. Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., & Kredentser, O. V. (2020) Psykhologiya zdorovya personalu organizatsij v umovakh pandemii COVID-19: predmet ta aktualni napryamky doslidzhennya [Psychology of staff's health in the context of the COVID-19 pandemic: subject and areas of research]. *Psykholoichne zdorovya personalu organizatsij v umovakh pandemii COVID-19: problemy ta tekhnologii zabezpechennya: materialy KHIV Mizhnarodnoi naukovo-praktichnoi onlajn-konferentsii z organizatsijnoi ta ekonomichnoi psikhologii (21 travnya 2020 roku)*. Kviv – Bila Tserkva, (pp. 11-14). [In Ukrainian]
8. Malishynovska, A. V. (2020). Pro distantsijnu formu diyalnosti Instytutu obdarovanoi dytyny NAPN Ukrainy v umovakh pandemii COVID-19 [The remote work of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine Institute of Gifted Children in the conditions of the COVID-19 pandemic]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedagogichnykh nauk Ukrainy*, 2(1) <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7-6>[In Ukrainian]
9. Prigozhin, A. I. (2003). *Metody razvitiya organizatsij* [The methods of organizational development]. МЦФЭП, [In Russian]
10. Kremen, V. G. (Ed.). (2020). *Psikhologia i pedagogika u protidii pandemii COVID-19 [Psychology and pedagogy in response to the COVID-19 pandemic]*. TOV «Yurka Lyubchenka». [In Ukrainian]
11. Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2021). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management*. 32(1). 71–85.
12. Cook, L. L., Zschomler, D., Biggart, L., & Carder, S. (2020). The team as a secure base revisited: remote working and resilience among child and family social workers during COVID-19. *Journal of Children's Services*, 15(4), 259–266. <https://doi.org/10.1108/JCS-07-2020-0031>
13. De Clercq, D., & Pereira, R. (2021). Taking the Pandemic by Its Horns: Using Work-Related Task Conflict to Transform Perceived Pandemic Threats Into Creativity. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(1), 104–124.

14. Der Feltz-Cornelis, V., Maria, C., Varley, D., Allgar, V. L., & De Beurs, E. (2020). Workplace Stress, Presenteeism, Absenteeism, and Resilience Amongst University Staff and Students in the COVID-19 Lockdown. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 1284.
15. Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., & Blom, A. G. (2020). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23:sup1, 601-617, DOI: 10.1080/14616696.2020.1833066
16. Sakurai, M., & Chughtai, H. (2020). Resilience against crises: COVID-19 and lessons from natural disasters. *European Journal of Information Systems*, 29(5), 585–594.
17. Staniszkis, J. (1972). *Patologie struktur organizacyjnych. Próba podejścia systemowego*. Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk. Breslau: Ossolineum, 1972.
18. Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29:4, 429–442, DOI: 10.1080/0960085X.2020.1800417

Karamushka, Liudmyla. Staff's psychological health in the context of the COVID-19 pandemic: a review of foreign studies.

Introduction. *The COVID-19-pandemic social tensions have caused a number of problems in staff's psychological health. The study of foreign experience and analysis of relevant foreign publications will allow generalizing diagnostic and developmental approaches to the study of organization staff's psychological health and its promotion.*

Aim. *On the basis of the analysis of foreign sources, to define the basic directions of research into staff's psychological health in the conditions of social tension caused by the COVID-19 pandemic.*

Results. *As a result of the analysis of works of foreign authors, the author has determined the following main directions of research on staff's psychological health in the conditions of social tension caused by the COVID-19 pandemic: 1) managers' use of innovative management styles and their role in reducing social tension in organizations; 2) activities of remote teams during the COVID-19 pandemic and their role in maintaining staff's psychological health; 3) the impact of the COVID-19 pandemic on the level of stress among staff and the development of staff resilience; 4) the development of social resilience thinking in times of crisis as a prerequisite of organizations' resilience; 5) ensuring staff's well-being and satisfaction with work and family life during the COVID-19 pandemic; 6) the impact of work tensions caused by the pandemic COVID-19 on staff's conflict-coping creative efforts.*

Conclusions. *Based on the analysis of foreign studies, the author has found a certain negative impact of social tensions caused by the COVID-19 pandemic on staff's psychological health in organizations. This problem can be solved using new approaches in the activities of organizations (use of innovative management styles; organization of effective work of remote teams using digital technologies; development of staff and organization's resilience; remote-work-and-family-life balance; intensification of creative efforts to overcome tension in work and reduce conflict interaction, etc.).*

Key words: *COVID-19 pandemic, social tension, psychological health, organization, staff, innovative management styles, remote teamwork, staff and organization's resilience, remote-work-and-family-life balance, staff's creative efforts.*

Відомості про автора

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.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

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

Отримано 10 березня 2021 р.
Рецензовано 19 березня 2021 р.
Прийнято 20 березня 2021 р.

Клочко Алла

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ «ПСИХОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ У МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ»

Клочко Алла. Особливості впровадження тренінгової програми «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій».

Вступ. Ефективне управління освітніми організаціями в сучасних умовах значною мірою залежить від використання менеджерами інноваційних стилів управління. Це передбачає розробку та впровадження спеціальних тренінгових програм, які б сприяли психологічній підготовці менеджерів освіти до використання інноваційних стилів управління.

Мета дослідження: проаналізувати особливості використання інтерактивних технік для психологічного навчання менеджерів освіти (в рамках тренінгової програми «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій»).

Методи дослідження. Інтерактивні техніки для організації психологічного навчання менеджерів.

Результати дослідження. У статті проаналізовано зміст та особливості використання інтерактивних технік, які стосуються основних компонентів та етапів проведення тренінгової програми «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій».

Висновки. Використання визначених інтерактивних технік дає можливість створити сприятливі умови для психологічного навчання менеджерів освітніх організацій щодо розвитку інноваційних стилів управління.

Ключові слова: освітні організації, менеджери освітніх організацій, інноваційні стилі управління, тренінгова програма, інтерактивні техніки.

Клочко Алла. Особенности внедрения тренинговой программы «Психология развития инновационных стилей управления у менеджеров образовательных организаций».

Введение. Эффективное управление образовательными организациями в современных условиях в значительной степени зависит от использования менеджерами инновационных стилей управления. Это предполагает разработку и внедрение специальных тренинговых программ, способствующих психологической подготовке менеджеров образования к использованию инновационных стилей управления.

Цель исследования: проанализировать особенности использования интерактивных техник для психологического обучения менеджеров образования (в рамках тренинговой программы «Психология развития инновационных стилей управления у менеджеров образовательных организаций»).

Методы исследования. Интерактивные техники для организации психологического обучения менеджеров.

Результаты исследования. В статье проанализировано содержание и особенности использования интерактивных техник, которые касаются основных компонентов и этапов проведения тренинговой программы «Психология развития инновационных стилей управления у менеджеров образовательных организаций».

Выводы. Использование определенных интерактивных техник дает возможность создать благоприятные условия для психологического обучения менеджеров образовательных организаций по развитию инновационных стилей управления.

Ключевые слова: образовательные организации, менеджеры образовательных организаций, инновационные стили управления, тренинговая программа, интерактивные техники.

Вступ. В умовах реформування системи освіти освітні організації потребують управлінців нової генерації, здатних мислити і діяти системно, у тому числі в кризових ситуаціях, приймати управлінські рішення в будь-яких сферах діяльності та ефективно використовувати наявні ресурси. Лише при ефективному управлінні, яке залежить від

психологічних особливостей інноваційних стилів управління менеджерів, освітня організація може досягти високих результатів. Саме тому психологічна допомога менеджерам освітніх організацій щодо розвитку інноваційних стилів управління є актуальною та потребує детального вивчення.

Різні аспекти проблеми ефективного управління освітніми організаціями проаналізовані в роботах зарубіжних (Дьякова, 2012; Журавлев, 2004; Конаржевский, 2003; Кричевский, 1998; Моисеев, 2011) та вітчизняних (Андрушків, 1995; Карамушка, 2000; Смирнова, 2013) науковців. Психологічні проблеми стилю управління порушували у своїх роботах як вітчизняні, так і зарубіжні автори (Карамушка, 2000; Коломінський, 2000; Мескон, Альберт, & Хедоури, 1993; Орбан-Лембрик, 2003). Разом із тим, проблема психологічного навчання менеджерів освітніх організацій з метою сприяння розвитку інноваційних стилів управління не виступала предметом спеціальних досліджень.

У попередніх наших публікаціях (Карамушка, & Клочко, 2019) було представлено завдання, структуру та обсяг тренінгової програми «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій». Однак недостатньо проаналізованими залишаються питання, які стосуються особливостей використання інтерактивних технік для психологічного навчання менеджерів освітніх організацій щодо розвитку інноваційних стилів управління, які використовуються у процесі проведення тренінгових модулів.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено таку **мету дослідження**: проаналізувати особливості використання інтерактивних технік для психологічного навчання менеджерів освіти (в рамках тренінгової програми «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій»).

Результати дослідження та їх обговорення. Насамперед зазначимо, що розроблена нами тренінгова програма «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій» включає сім тренінгових модулів (Карамушка, & Клочко, 2019). Загальний обсяг тренінгу складається із 158 академічних годин. Кожен із тренінгових модулів складається із таких частин та має таку часову «наповнюваність»: вступ до тренінгової програми (2 години), інформаційно-смісловий компонент (2 години), діагностичний компонент (2 години), корекційно-розвивальний компонент (2 години), завершення тренінгового модуля (2 години), творче домашнє завдання (12 годин). Тобто обсяг одного тренінгового модуля складає 22 академічні години. Відповідно, обсяг семи тренінгових модулів складає 154 академічні години. До того ж, до обсягу тренінгу ще додаються 2 години на загальний вступ до тренінгу та 2 години на загальну заключну частину тренінгу.

Проаналізуємо послідовно інтерактивні техніки, які використовувались під час проведення основних етапів тренінгу та його компонентів, виділені на основі розробок Л. Карамушки (Карамушка, 2005, 2009), а також інших авторів (Пузиков, 2012).

Так, **вступна частина тренінгу**, у першу чергу, мала на меті знайомство з учасниками тренінгу та встановлення їх очікувань від роботи тренінгу, а також визначення основних правил роботи у групі. Визначені завдання були реалізовані через таку систему інтерактивних технік.

На першому тренінговому занятті було запропоновано *вправу криголам «Знайомство»*: учасники тренінгу утворюють коло, кожен по черзі говорить: «Мене звати..., за освітою ..., займаюсь ..., люблю ...». Кожен має назвати своє ім'я в тому варіанті, як він того забажає (в офіційній чи неофіційній, в скороченій чи повній формі та ін.), дати характеристику, що дозволить краще його розуміти, та написати – ім'я на бейджику. Метою цієї вправи є знайомство учасників між собою та створення робочої обстановки в сформованій групі. Спільний аналіз виконання цього завдання в ході групового обговорення показав, що учасники тренінгу охоче включились в роботу з перших хвилин, більшість з них виявили бажання називати себе лише на ім'я, пояснюючи це тим, що, з одного боку, вони знайомі між собою, а з іншого – хотіли уникнути

офіційного стилю спілкування. Всі відзначили, що ця вправа дала їм можливість зблизитися та зняти напруження.

Важливим для роботи тренінгової групи та тренера було вивчення очікувань учасників тренінгу «*Мої очікування щодо тренінгу*» (Карамушка, 2008), яке відбувалося за допомогою заповнення індивідуальних аркушів з подальшим груповим обговоренням. Учасники давали відповідь на такі питання: «Чому я беру участь у цьому тренінгу?»; «Що нового я хотів(-ла) дізнатися та навчитися в результаті проходження цього тренінгу?». Індивідуальні відповіді учасників тренінгу, представлені на окремих аркушах-стікерах, вивішувалися на дошці, з подальшим груповим аналізом та обговоренням.

Вивчення очікувань щодо тренінгу показало, що більшість менеджерів освітніх організацій хотіли б розвинути професійні компетентності («ознайомитися з інструментами управлінської діяльності», «отримати нові знання щодо інноваційних стилів управління керівника», «оволодіти новими техніками для застосування в своїй роботі», «підвищити свій професійний рівень») та особисто вдосконалитися («особистий саморозвиток», «відкрито поспілкуватися з колегами», «можливість самовираження», «отримати позитивні емоції»).

У результаті аналізу відповідей учасників тренінгу можна говорити про те, що тема тренінгу для менеджерів освітніх організацій актуальна і відповідає їх запити.

Для визначення правил групової роботи під час проведення тренінгових модулів використовувався *метод «мозкового штурму» (груповий варіант)*.

Учасники тренінгу, об'єднавшись в коло, обмірковували правила міжособистісної взаємодії та спільної роботи, яких мають дотримуватись всі під час участі у тренінгових модулях. Кожен з присутніх пропонував правило, а всі оцінювали його доцільність і разом вирішували, чи приймати його, та записували на дошці. Серед основних правил роботи тренінгової групи, які визначили менеджери освітніх організацій, були назвати такі: «бути сфокусованими», «занотовувати найважливіше», «відволікатися свідомо», «дотримуватись конфіденційності»; «відпочивати на кава-брейках»; «активність та ініціативність (без тиску)»; «не оцінювати відповіді й думки один одного»; «сприймати все позитивно»; «правило піднятої руки»; «правило тренерського «стоп».

Названі правила, перш за все, відображали бажання учасників групи почуватися під час роботи тренінгу комфортно, безпечно, в рівних умовах та на засадах взаємоповаги та паритетності з метою вирішення поставлених на тренінгу завдань.

За допомогою мультимедійної презентації було представлено мету, завдання, структуру тренінгової програми та формат роботи.

Щодо *основної частини тренінгової програми*, то слід нагадати, що вона складалася з семи тренінгових модулів, кожен з яких містив інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти, а також включав виконання творчого домашнього завдання.

Розглянемо послідовно особливості впровадження кожного інформаційно-сміслового компоненту складової тренінгових модулів.

Вступна частина кожного тренінгового модуля передбачала визначення мети, завдань, організаційних питань та пригадування правил групової роботи.

Важливим моментом вступної частини кожного тренінгового модуля було здійснення презентації та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання, спрямованого на усвідомлення значущості отриманих нових знань та оволодіння первинними вміннями з означеної проблеми попереднього тренінгового модуля.

Основною метою *творчих домашніх завдань* було здійснення детального самоаналізу окремих аспектів управлінської діяльності відповідно до тематики тренінгового модуля та розробки програми (алгоритму, заходів) вдосконалення означеної проблеми з урахуванням інноваційного підходу та специфіки функціонування освітньої організації, в якій працює учасник.

Так, наприклад, за результатами *першого тренінгового модуля «Поняття про стилі управління менеджерів освітніх організацій та особливості традиційних стилів управління»*, враховуючи знання щодо особливостей та характеристик традиційних стилів управління, учасникам тренінгу необхідно було виконати таке творче домашнє завдання: «Провести діагностику членів колективу, використовуючи для цього методику самооцінки стилю управління (Бодалев, Деркач, & Лаптева, 2001). Сформулювати п'ять характерних правил для кожного з традиційних стилів управління».

У процесі обробки та аналізу результатів діагностики щодо визначення типів традиційних стилів за вищевказаною методикою було зроблено такі висновки: а) демократичний стиль управління переважає у 54,0% опитаних, ліберальний стиль – у 34,6% опитаних, авторитарний стиль – у 11,4%; б) важливим показником демократичного стилю є підтримка та розвиток колективу, спрямування зусиль на досягнення цілей, спільне прийняття рішень, робота на результат; ліберальний стиль управління сприяє невпевненості, розладу у колективі, безконтрольності та пасивності зі сторони колег, а от авторитарний стиль управління негативно впливає на мотивацію і творчий потенціал працівників, що породжує їхнє невдоволення і навіть роздратування.

Обговорення результатів діагностики допомогло менеджерам освітніх організацій більш чітко зрозуміти характеристики та особливості традиційних стилів управління, побачити необхідність розвитку інноваційних стилів управління.

У контексті *другого тренінгового модуля «Управління змінами в освітніх організаціях та необхідність впровадження менеджерами інноваційних стилів управління»*, враховуючи те, що учасники тренінгу отримали знання щодо базового розуміння інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організацій, їм було задано творче домашнє завдання такого змісту: «Провести опитування серед членів колективу щодо викликів, з якими вони стикалися під час впровадження змін. Скласти проєкт нововведення, використовуючи модель управління комплексними змінами, та описати особливості інноваційного стилю управління, який буде використано».

Під час представлення результатів творчого домашнього завдання учасники демонстрували проєкти нововведень в освітніх організаціях, які вже започатковані, або плануються до реалізації, у формі схеми, малюнка, презентації тощо та ставили питання один до одного.

Творчі домашні завдання наступних тренінгових модулів передбачали визначення психологічних умов посилення орієнтації на роботу в команді освітнього персоналу; управління власними емоціями у професійній діяльності (на основі використання інноваційних стилів управління); діагностику креативного потенціалу освітньої організації; розробку програми розвитку особистісних характеристик менеджерів освітніх організацій.

Представлені результати показали позитивні тенденції щодо готовності учасників тренінгу використовувати інноваційні стилі управління в освітніх організаціях.

Задля оптимізації процесу отримання учасниками тренінгу нових знань та оволодіння первинними вміннями для кожного компонента тренінгового модуля (інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального) нами було підібрано систему інтерактивних технік (Карамушка, 2005, 2009).

Виходячи зі змісту особливостей впровадження *інформаційно-сміслового компонента* та змістовного наповнення кожної тренінгової сесії, нами було підібрано такі інтерактивні техніки для його реалізації: метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням); метод «мозкового штурму» (групова робота, робота в малих групах); групова дискусія; робота в парах (з подальшим груповим обговоренням); міні-лекція з використанням мультимедійної презентації.

З метою виявлення в учасників тренінгу суб'єктивних уявлень та наявних знань щодо запропонованої тематики тренінгового модуля, а також визначення прогалів в розумінні обговорених питань ми використовували *метод незавершених речень* (з подальшим міжгруповим обговоренням). Особливість застосування цієї інтерактивної

техніки полягала в тому, що учасники тренінгу представляли на окремих аркушах-стікерах індивідуальні відповіді та вивішували їх на дошці, з подальшим груповим аналізом та обговоренням. Завдяки цьому учасники тренінгу мали можливість не лише висловити власну думку щодо даних понять, а й познайомитися з поглядами своїх колег.

Так, у рамках першого тренінгового модуля «Зміст і структура стилю управління менеджерів освітніх організацій. Особливості традиційних стилів управління» учасники тренінгу визначали поняття «стиль управління».

Слід зазначити, що переважна більшість учасників тренінгового модуля асоціюють зміст даного поняття з певною поведінкою керівника, визначаючи стиль управління як: «...спосіб управлінської діяльності», «...засіб досягнення цілі», «...спосіб впливу на людей», «...спосіб налагодження міжособистісних стосунків», «...поведінка керівника щодо підлеглих» тощо.

Отримані відповіді дозволяють констатувати факт, що менеджери освітніх організацій вважають поняття «стиль керівництва» і «стиль управління» синонімічними. Тому перед нами постало завдання створити умови для переосмислення їх позицій та отримання нових знань з означеного питання.

Під час роботи наступних тренінгових модулів учасникам тренінгу було запропоновано обговорення сутності понять, які розкривають зміст основних характеристик інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організацій.

Детальний аналіз ступеню сприйняття менеджерами освітніх організацій змісту основних складових традиційних стилів управління дає підстави стверджувати, що менеджери більшою мірою розкривають сутність даних понять через дотримання традиційних, загальноприйнятих підходів до управління педагогічними працівниками. У даному контексті виникає нагальна потреба у визначенні інноваційного стилю управління в освітніх організаціях.

Далі проаналізуємо особливості проведення *методу «мозкового штурму»* як інтерактивної техніки, яка має на меті сформулювати якомога більше ідей на задану проблемну тему, стимулювати учасників тренінгу до самостійного розв'язання проблем, розвивати креативність мислення, навчати слухати одне одного задля забезпечення найкращого результату (Марков, 2010).

Під час проведення тренінгових модулів «мозковий штурм» використовувався у двох формах: а) індивідуальній (коли кожен учасник заняття генерує ідеї самостійно, а потім знайомить з ними інших); б) груповій (коли група спільно генерує ідеї, виробляючи спільне рішення).

Так, під час тренінгового модуля «Лідерство і управління командою як інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій» використовували групову форму «мозкового штурму» для визначення основних способів розвитку лідерства у такому форматі: 1) із учасників тренінгового модуля було створено три робочі групи, які обговорювали визначені завдання всередині групи (кожен учасник групи швидко висловлював свої ідеї, ці ідеї записувалися без коментарів, аналізу та оцінок. Якщо деякі ідеї повторювалися, то вони відмічалися декілька разів (на цьому етапі обговорення всі думки мають однакову цінність, тому важливою є їх кількість, а не якість). На другому етапі обговорення подібні одна до одної ідеї об'єднувалися в групи, обговорювалися та оцінювалися); 2) кожна група по черзі представляла свої результати, аргументуючи їх, та відповідала на запитання учасників інших груп; 3) проводилося спільне обговорення результатів роботи трьох робочих груп та виокремлювалися лише найбільш вдалі, на погляд учасників, ідеї.

У такому форматі групової форми «мозкового штурму» під час обговорення учасниками тренінгу було визначено сутність понять «лідер» та «адміністратор»; основні способи розвитку лідерства; необхідність поєднання позиції «адміністратора» та «лідера» в управлінській діяльності менеджерів освітніх організацій.

Також під час проведення тренінгового модуля «Інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій: вплив особистісних характеристик менеджерів»

використовували індивідуальну форму «мозкового штурму»: кожному учаснику тренінгу пропонувалося визначити особистісні характеристики менеджера освіти, які можуть сприяти розвитку інноваційних стилів управління. Основною метою даного завдання було цільове переосмислення учасниками тренінгу впливу особистісних характеристик менеджера освітньої організації на розвиток інноваційних стилів управління.

Робота над цим завданням здійснювалась у такому форматі: 1) кожен учасник тренінгу записував свої відповіді на окремих аркушах; індивідуальні відповіді учасники тренінгу прикріплювали до дошки; 2) всі учасники тренінгу спочатку візуально визначали особистісні характеристики менеджера, а потім окремо їх аналізували та визначали спільні позиції.

Окрім методу «мозкового штурму» в інформаційно-смісловому компоненті кожного тренінгового модуля велика увага приділялася проведенню групових дискусій. **Групова дискусія** передбачає обмін думками, виявлення різноманітних точок зору (позицій) з означеної проблеми, формування толерантної установки щодо цих позицій, сприяє розвитку критичного мислення, дає можливість визначити власну позицію та відстояти свою думку.

Основним завданням групових дискусій було визначити ступінь розуміння учасниками тренінгу сутності поняття інноваційних стилів управління (перший-другий тренінговий модуль) та виявити психологічні характеристики, що впливають на їх розвиток (третій-сьомий тренінговий модуль).

У результаті групової дискусії щодо сутності поняття «інноваційний стиль управління» учасники тренінгу висловлювали такі думки: «...виконання інноваційного завдання», «...здатність впроваджувати інновації», «...уміння працювати в команді», «...лідерство», «...здатність створити колектив однодумців».

Щодо психологічних характеристик, що впливають на розвиток інноваційних стилів управління, то дане питання викликало бурхливе обговорення, що свідчить про його особливу актуальність сьогодні в діяльності менеджерів освітніх організацій.

Так, наприклад, одні менеджери освітніх організацій вважають, що саме особистісні характеристики впливають на розвиток інноваційних стилів управління, у той час як інші звертають увагу на освітнє середовище і педагогічний колектив, у якому працює менеджер освіти. Поступово групова дискусія переходила в дискусію з «відкритим кінцем», головним завданням якої було формування толерантних установок стосовно різних позицій з визначеного питання.

Основне призначення **рольової гри** полягало в тому, щоб за допомогою управлінських «ролей» залучити учасників тренінгу до обговорення рольових позицій менеджера освіти, сформувані позитивні та негативні відчуття у процесі гри щодо результативності їх управлінської діяльності.

Передбачалося створення трьох типів рольових груп, а саме: генератори ідей (шукали оптимальні варіанти розв'язання проблемного питання); критики (конструктивно аналізували роботу генераторів ідей, формулюючи власні пропозиції щодо розв'язання питання); арбітри (оцінювали ефективність роботи груп як за змістом, так і за доцільністю використання прийомів для налагодження спільної роботи членів кожної з груп) (Карамушка, 2005).

У результаті проведення рольової гри учасники тренінгу виділяли рольові позиції менеджера освітньої організації та обґрунтовували доцільність їх поєднання в управлінській діяльності.

Логічним завершенням інформаційно-сміслового компонента кожного тренінгового модуля було проведення **міні-лекції** з використанням мультимедійної презентації, спрямованої на розкриття інноваційних стилів управління та характеристик, що впливають на їх розвиток. Особливістю проведення даних міні-лекцій було те, що подача нового матеріалу розкривалася з урахуванням визначених позицій учасників тренінгу щодо означеної проблеми та розробленого варіанту її вирішення.

Завдання *діагностичного компоненту* тренінгу реалізовувались шляхом застосування психологічного практикуму, під час якого відбувалось практичне вивчення індивідуальних та групових психологічних умов розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій.

Індивідуальні завдання були спрямовані на визначення учасниками тренінгу здатності зосереджуватися на змісті своїх думок, абстрагуючись від усього навколишнього; здатності до самоаналізу, осмислення, оцінювання передумов і перебігу власної діяльності, внутрішнього життя; пізнанні самого себе, власної поведінки, дій і вчинків (Смирнова, 2013). Основна мета використання таких завдань – визначити рівень готовності до критичного самоаналізу та ступінь здатності до встановлення причинно-наслідкових зв'язків в учасників до розвитку інноваційних стилів управління.

Особливо активно учасники тренінгу взяли участь у психологічному практикумі за допомогою методики «Визначення рівня емоційного інтелекту» Н. Холла (Фетискин, Козлов, & Мануйлов, 2005) під час проведення тренінгового модуля «Емоційний інтелект як важлива передумова розвитку інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організацій». Методика дає можливість учасникам тренінгу виявити здатності розуміння відносин між особистостями, які репрезентуються в емоціях, та управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень. Під час представлення та аналізу результатів анкетування щодо визначення рівня емоційного інтелекту за вищевказаною методикою було зроблено такі висновки: а) важливим показником розвитку емоційного інтелекту є уміння розпізнавання емоцій працівників колективу; б) управління власними емоціями та емоціями інших людей у професійній діяльності менеджера освітньої організації є важливим засобом конструктивної взаємодії з колективом.

Обговорення результатів діагностики (психологічного практикуму) допомогло менеджерам освітніх організацій більш чітко зрозуміти особливості прояву емоційного інтелекту при використанні інноваційних стилів управління та побачити приховані резерви щодо розвитку емоційної обізнаності і можливі проблеми, над вирішенням яких необхідно працювати.

Корекційно-розвивальний компонент кожного тренінгового модуля. Виходячи з особливостей корекційно-розвивального компонента та змістовного наповнення кожного тренінгового модуля, нами було підібрано такі інтерактивні техніки: аналітична робота в малих групах; міжгрупове обговорення; творче завдання (робота в малих групах з подальшим груповим обговоренням); аналіз управлінських ситуацій (обговорення реальних проблемних ситуацій та пошук оптимальних варіантів їх розв'язання).

Розкриваючи специфіку *міжгрупового обговорення*, у першу чергу, слід зазначити, що воно є одним з методів проведення дискусії, спрямованої на виявлення всього спектру думок учасників тренінгу, а також на визначення загального групового рішення означеної проблеми. Мета проведення міжгрупового обговорення – виявити переважаючі позиції учасників тренінгової групи; продемонструвати різні точки зору учасників тренінгу щодо одного питання (проблеми); отримати уявлення щодо всебічного бачення предмета обговорення (Карамушка, & Клочко, 2019).

Міжгрупове обговорення здійснювалося в такому форматі:

1) з учасників тренінгового модуля було створено чотири робочі групи, які обговорювали визначені завдання всередині групи (кожен учасник групи представляв результати індивідуального рефлексивного завдання, а потім, під час спільного обговорення, виокремлювалися найактуальніші проблеми та пропонувалися можливі варіанти їх вирішення);

2) кожна група по черзі представляла свої результати, аргументуючи їх, та відповідала на запитання учасників інших груп. Завдяки цьому учасники тренінгу мали можливість не лише здійснити самоаналіз визначених проблем, а й побачити дану проблему під іншим кутом зору та вибрати альтернативний варіант її вирішення.

У результаті міжгрупового обговорення проблем розвитку інноваційних стилів управління та характеристик, що впливають на їх розвиток, були розроблені оптимальні

варіанти вирішення виокремлених проблем з урахуванням специфіки функціонування освітніх організацій.

Аналітична робота в малих групах виконувалася з метою узгодження переважаючих позицій кожного учасника тренінгу щодо вирішення означеної проблеми. Дана робота проходила відповідно до формату міжгрупового обговорення. У результаті аналітичної роботи в малих групах були розроблені та логічно обґрунтовані переважаючі позиції щодо вирішення означеної проблеми, які дозволили кожному учаснику тренінгу набути нових знань та оволодіти первинними вміннями для вирішення потенційних проблем в освітній організації.

Під час тренінгового модуля «Управління змінами в освітніх організаціях та необхідність впровадження менеджерами інноваційних стилів управління» у процесі виконання творчого завдання учасники тренінгу повинні були розробити модель успішного управління змінами в освітніх організаціях, обґрунтувавши особливості впровадження інноваційних стилів управління.

Виконання творчого завдання здійснювалося в такому форматі:

1) з учасників тренінгового модуля було створено чотири робочі групи, які обговорювали визначені завдання всередині групи (кожна пара учасників тренінгу представляла результати своєї роботи, а потім під час спільного обговорення пропонувала алгоритм вирішення проблеми, враховуючи переважаючі позиції);

2) кожна група по черзі представляла свої результати, аргументуючи їх, та відповідала на запитання учасників інших груп. Для ефективного виконання творчого завдання кожній робочій групі було виділено територіальні зони та надано допоміжний роздатковий матеріал (ватман, фломастери і кольорові олівці, ножиці).

Для тренування певних управлінських навичок нами використовувався також *метод «аналізу управлінських ситуацій»*. Суть такої інтерактивної техніки полягала в тому, що учасники заняття в процесі спільної групової діяльності оволодівали професійними знаннями щодо вирішення певних управлінських ситуацій. «Аналіз управлінських ситуацій» використовувався нами у груповому форматі (групи у складі чотирьох-п'яти осіб вирішували ситуації і рецензували одна одну). Мета проведення аналізу управлінських ситуацій – сприяти об'єктивному аналізу професійно-управлінських проблемних ситуацій, навчити відокремлювати суттєві факти від несуттєвих, робити висновки та приймати обґрунтоване рішення.

За результатами кожного тренінгового модуля проводилася *рефлексія заняття*, у межах якої учасники спільно обговорювали свої враження під час участі в програмі. Це давало можливість своєчасно визначати необхідні напрями корегування тренінгу та враховувати їх вже у процесі наступного тренінгового модуля.

Заклучна частина тренінгової програми мала на меті узагальнення й закріплення учасниками тренінгу набутих під час навчання нових знань та первинних умінь, а також підведення підсумків роботи тренінгу.

Рефлексивний аналіз передбачав відповіді учасників на запитання: «Мої думки про тренінгову програму»: «Якою мірою тренінгова програма задовольнила Ваші очікування?»; «Що найбільше сподобалось (не сподобалось) Вам у тренінговій програмі?»; «Чи порадили б Ви пройти таку тренінгову програму своїм колегам (друзям)?».

Відповіді учасників тренінгової програми були позитивні: «отримали нову інформацію»; «обговорили проблеми»; «цікаво аналізували управлінські рішення»; «отримали знання про інноваційні стилі управління»; «запам'яталася атмосфера доброзичливості»; «тренінг сприяв появі нових ідей щодо розвитку свого закладу»; «вдячні за можливість узяти участь у тренінгу»; «сподобалися форми роботи»; «корисний обмін досвідом»; «нові знайомства», «отримані знання будемо застосовувати у професійній діяльності»; «дякуємо за можливість співпраці з колегами».

Висновки. Отже, використання визначених інтерактивних технік в певній послідовності дає можливість створити сприятливі умови для психологічної допомоги менеджерам освітніх організацій щодо розвитку інноваційних стилів управління.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці критеріїв та методик для експериментального вивчення ефективності тренінгової програми «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій».

Література

1. Андрушків Б.М. (1995) *Основи теорії та практики управління*. Львів: Світ.
2. Бодалев А.А., Деркач А.А., Лаптева Л.Г. (2001) *Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом*. Москва: Издательство Института Психотерапии.
3. Дьяконов В.Н. (2012) Ценностные основы управления образовательными учреждениями. *Народное образование*. 8, 148–151.
4. Журавлев А.Л. (2004) *Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы)*. Москва: Изд-во Ин-та психологии РАН.
5. Карамушка Л. М. (2000) *Психологія управління закладами середньої освіти*: монографія. Київ: Ніка-Центр.
6. Карамушка Л.М. (2009) Сутність та особливості реалізації технологічного підходу в діяльності організаційних психологів. *Актуальні проблеми психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 1, 23, 57–64.
7. Карамушка Л.М., Ключко А.О. (2019) Тренінгова програма «Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій»: завдання, основні тематичні модулі та інтерактивні техніки. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 4 (18), 46–61.
8. Коломінський Н. Л. (2000) *Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект)* : монографія. Київ: МАУП.
9. Конаржевский Ю.А. (2003) *Менеджмент и внутришкольное управление*. Москва.
10. Кричевский В.Ю. (1998) *Многогранность управления. Управление современной школой (размышления руководителя)*. Санкт-Петербург: ГУПМ.
11. Марков С.Л. (2010) Мозковий штурм і його різновиди як ефективні інструменти розв'язання управлінських проблем. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наук.праць. Київ: Видавництво «А.С.К.». 1, 28, 207-215.
12. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. (1993) *Основы менеджмента*. Москва: Дело.
13. Моисеев А.М. (2011) Стратегическое управление школой: внутришкольное управление. *Народное образование*. 7, 93–99.
14. Орбан-Лембрик Л.Е. (2003) *Психологія управління*. Київ: Академвидав.
15. Смирнова М.Є. (2013) *Практика управління загальноосвітнім навчальним закладом: від функціонування до розвитку*. Харків.
16. Пузиков В.Г. (2012) *Технология ведения тренинга*. Санкт-Петербург: Речь.
17. Технології роботи організаційних психологів (2005) : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС».
18. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. (2005) *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва: Изд-во Института Психотерапии.

References

1. Andrushkiv, B. M. (1995). *Osnovy teorii ta praktyky upravlinnya [Fundamentals of Management Theory and Practice]*. Svit. [In Ukrainian]
2. Bodalev, A. A., Derkach, A. A., & Lapteva, L. G. (2001). *Rabochaya kniga prakticheskogo psikhologa: posobie dlya spetsialistov, rabotayuschikh s personalom [Practicing Psychologists' Workbook: a Handbook for HR Professionals]*. Izdatelstvo Instituta Psikhoterapii. [In Russian]
3. Dyakonov, V. N. (2012). Tsennostnye osnovy upravleniya obrazovatelnyimi uchrezhdeniyami [Value Foundations of Educational Institution Management]. *Narodnoe obrazovanie*. 8, 148–151. [In Russian]
4. Zhuravlev, A. L. (2004). *Psikhologiya upravlencheskogo vzaimodeystviya (teoreticheskyy i prikladnyye problemy) [Psychology of Managerial Interaction (Theoretical and Applied Problems)]*. Izd-vo In-ta psikhologii RAN. [In Russian]
5. Karamushka, L. M. (2000). *Psikhologiya upravlinnya zakladamy serednoyi osvity [Psychology of Secondary Education Management]*. Nika-Tsentr. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M. (2009). Sutnist ta osoblivosti realizatsiyi tekhnologichnogo pidkhodu v diyalnosti organizatsiynikh psikhologiv [The Content and Features of the Technological Approach in the Work of Organizational Psychologists]. *Aktualni problemi psikhologiyi. Organizatsiyina psikhologiya. Ekonomichna psikhologiya. Sotsialna psikhologiya* : zb. naukovikh prats Institutu psikhologiyi im. G. S. Kostyuka APN Ukrayini. 1(23), 57–64. [In Ukrainian]
7. Karamushka, L. M., & Klochko, A. O. (2019). Treningova programa «Psikhologiya rozvytku innovatsiynyykh styliv upravlinnya u menedzheriv osvitnikh organizatsiy»: zavdannya, osnovni tematychni moduli ta interaktyvni tekhniki [Training program "Psychology of Development of Educational Organization Managers' Innovative Management Styles": Tasks, Basic Thematic Modules and Interactive Techniques]. *Organizatsiyina psikhologiya*.

- Ekonomichna psikhologiya*, 4(18), 46–61. [In Ukrainian]
8. Kolominskiy, N. L. (2000). *Psikhologiya menedzhmentu v osviti (sotsialno-psikhologichniy aspekt): monografiya [Psychology of Management in Education (A Socio-Psychological Aspect): Monograph]*. Kyiv: MAUP. [In Ukrainian]
9. Konarzhevskiy, Yu. A. (2003). *Menedzhment i vnutrishkolnoe upravlenie [Management and In-School Management]*. [In Russian]
10. Krichevskiy, V. Yu. (1998). *Mnogogrannost upravleniya. Upravlenie sovremennoy shkoly (razmyshleniya rukovoditelya) [Versatility of Management. Management of a Modern School (Thoughts of the Leader)]*. GUPM. [In Russian]
11. Markov, S. L. (2010). *Mozkoyi shturm i yogo riznovidy yak efektyvni instrumenty rozvyazannya upravlinskikh problem [Brainstorming and its varieties as effective tools for solving management problems]*. *Aktualni problemy psikhologii: Organizatsiina psikhologiya. Ekonomichna psikhologiya. Sotsialna psikhologiya :zb. nauk.prats.* Kyiv: Vydavnytstvo «A.S.K.» 1, 207-215. [In Ukrainian]
12. Meskon, M., Albert, M., & Khedouri, F. (1993). *Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of Management]*. Delo.
13. Moiseev, A. M. (2011). *Strategicheskoe upravlenie shkoly: vnutrishkolnoe upravlenie [Strategic Management of School: In-School Management]*. *Narodnoe obrazovanie*. 7, 93–99. [In Russian]
14. Orban-Lembryk, L. E. (2003). *Psikhologiya upravlinnya [Management Psychology]*. Akademydav. [In Ukrainian]
15. Smirnova, M. Ye. (2013). *Praktika upravlinnya zagalnoosvitnim navchalnim zakladom: vid funktsionuvannya do rozvytku [The Practice of Secondary School Management: From Operation to Development]* Kharkiv. [In Ukrainian]
16. Puzikov, V. G. (2012). *Tekhnologiya vedeniya treninga [Technology of Training]*. Rech. [In Russian]
17. Karamushka, L. M. (Ed.). *Tekhnologiyi roboty organizatsiynykh psikhologiv [Organizational Psychologists' Work Technologies]*. (2005). Firma «INKOS».
18. Fetiskin, N. P., Kozlov, V. V., & Manuylov, G. M. (2005). *Sotsialno-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grup [Socio-psychological Assessment of Personal and Small-Group Development]*. Izd-vo Instituta Psikhoterapii. [In Russian]

Klochko, Alla. Features of implementation of the training program «Psychology of Development of Educational Organization Managers' Innovative Management Styles».

Introduction. *Effective management of educational organizations in modern conditions largely depends on managers' innovative management styles. This implies the development and use of special training programs that would contribute to education managers' psychological training in using innovative management styles.*

The aim of the study: *to analyze the features of the use of interactive techniques in education managers' psychological training (as part of the training program «Psychology of Development of Educational Organization Managers' Innovative Management Styles»).*

Research methods. *Interactive techniques for the organization of education managers' psychological training.*

Results. *The article analyzes the content and use of interactive techniques that relate to the main components and stages of the training program «Psychology of Development of Educational Organization Managers' Innovative Management Styles»*

Conclusions. *The use of certain interactive techniques makes it possible to create favorable conditions for training educational organization managers to develop and use innovative management styles.*

Key words: *educational organizations, managers of educational organizations, innovative management styles, training program, interactive techniques.*

Відомості про автора

Клочко Алла Олексіївна, кандидат педагогічних наук, доцент, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПНУ України, м. Київ, Україна.

Klochko, Alla Oleksiivna, PhD (in Pedagogics), Assoc. Prof., scientific correspondent, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: klochko_alla@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6631-2638>

Отримано 16 лютого 2021 р.
Рецензовано 1 березня 2021 р.
Прийнято 5 березня 2021 р.

Креденцер Оксана

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ РІЗНИХ ВИДІВ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Креденцер Оксана. Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19.

Вступ. Пандемія, пов'язана з COVID-19, суттєво вплинула на діяльність освітніх організацій. Тому дослідження психологічних чинників, що сприятимуть підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії, є дуже актуальним та соціально значущим.

Мета дослідження: емпірично дослідити особливості розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій під час пандемії, пов'язаної з COVID-19.

Методи дослідження. «Тест визначення рівня самоефективності» (Дж. Маддукс, М. Шеер, модифікація Л. Бояринцевой під керівництвом Р. Кричевського), «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» («Short Occupational Self-Efficacy Scale»), адаптація О. Креденцер, «анкета-паспортчика».

Результати дослідження. Встановлено недостатній рівень розвитку всіх видів самоефективності персоналу освітніх організацій. Особливо низький рівень встановлено за самоефективністю у предметній сфері. Організаційно-професійні (стаж роботи, посада, кваліфікаційна категорія) та соціально-демографічні (сімейний стан) характеристики персоналу освітніх організацій пов'язані з різними видами самоефективності. А також суттєвий зв'язок спостерігається між самоефективністю персоналу та характеристиками освітніх організацій.

Висновки. Отримані дані свідчать про необхідність розробки спеціальних психологічних технологій щодо розвитку різних видів самоефективності з урахуванням встановлених закономірностей.

Ключові слова: COVID-19, пандемія, самоефективність, професійна самоефективність, освітні організації, персонал освітніх організацій.

Креденцер Оксана. Эмпирическое исследование особенностей развития различных видов самооффективности персонала образовательных организаций в условиях пандемии COVID-19.

Введение. Пандемия, связанная с COVID-19, существенно повлияла на деятельность образовательных организаций. Поэтому исследование психологических факторов, способствующих повышению эффективности деятельности персонала образовательных организаций в условиях пандемии, является очень актуальным и социально значимым.

Цель исследования: эмпирически исследовать особенности развития различных видов самооффективности персонала образовательных организаций в условиях пандемии COVID-19.

Методы исследования. «Тест определения уровня самооффективности» (Дж. Маддукс, М. Шеер, модификация Л. Бояринцевой под руководством Г. Кричевского), «Шкала профессиональной самооффективности (короткая версия)» («Short Occupational Self-Efficacy Scale»), адаптация О. Креденцер, «анкета-паспортчика».

Результаты исследования. Установлен недостаточный уровень развития всех видов самооффективности персонала образовательных организаций. Особенно низкий уровень наблюдается у самооффективности в предметной области. Организационно-профессиональные (стаж работы, должность, квалификационная категория) и социально-демографические (семейное положение) характеристики персонала образовательных организаций связаны с различными видами самооффективности. А также существенная связь наблюдается между самооффективностью персонала и характеристиками образовательных организаций.

Выводы. Полученные данные свидетельствуют о необходимости разработки специальных психологических технологий по развитию различных видов самооффективности с учетом установленных закономірностей.

Ключевые слова: COVID-19, пандемия, самооффективность, профессиональная самооффективность, образовательные организации, персонал образовательных организаций.

Вступ. Всесвітня пандемія, пов'язана з COVID-19, внесла суттєві зміни в діяльність сучасних організацій. Аналіз літератури свідчить про наявність ряду досліджень щодо впливу COVID-19 серед різних соціально-професійних групи: психологів (Bell, et al, 2020), спортсменів (Schinke, Papaioannou, Henriksen, Si, Zhang, & Haberl, 2020), медичних працівників (Marmarosh, Forsyth, Strauss, & Burlingame, 2020; Saqib, 2020), студентів (Dhar, Ayittey, Sarkar, 2020). Окрім того, ряд досліджень в межах організаційної психології присвячені впливу пандемії на роботу організацій, персоналу тощо (Giorgi, et al, 2020; Kniffin, et al, 2021).

Що стосується освітніх організацій, то тут карантинні обмеження торкнулися всіх, без виключення, організацій сфери освіти (дистанційне навчання, віддалена робота, зміна режиму роботи тощо), що суттєво позначилося на діяльності персоналу освітніх організацій.

Огляд зарубіжної літератури показує значущість проведення досліджень в освітніх організаціях щодо визначення проблем та ресурсів діяльності в таких умовах. Сьогодні увага зосереджена, насамперед, на дослідженнях, що пов'язані з психологічними особливостями навчання дітей в період карантину (Samuel Y. Songetal, 2020; Farmer, McGill, Dombrowski, et al, 2021), психічного здоров'я школярів (Duan, et al, 2020).

Водночас певна увага приділена аналізу психологічних проблем персоналу освітніх організацій в період пандемії. Суттєвий внесок у вивчення цього питання зробили українські психологи (Карамушка, Креденцер, Терещенко, 2020; Максименко, Карамушка, Бендерезь, Шевченко, Креденцер, 2020; Кремін, Рибалко, 2020 та ін.). Аналіз зазначених робіт показує, що важливим завданням для науковців-психологів є пошук дієвих чинників, що сприяють підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії та забезпечують їх психологічне здоров'я.

На наш погляд, одним із таких чинників виступає *самоефективність особистості*. Проблема самоефективності знайшла досить широке відображення в психологічних дослідженнях різних напрямів. Значний дослідницький інтерес вона має і в рамках *організаційної психології*. Так, аналіз літератури та наші попередні дослідження показують, що самоефективність позитивно пов'язана з ефективністю діяльності персоналу організацій (Judge & Bono, 2001; Stajkovic & Luthans, 1998), задоволеністю роботою (Judge & Bono, 2001; Креденцер, 2019) та відданістю організації (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). Окрім того, самоефективність може розглядатися як особистий ресурс, який виступає буфером у взаємозв'язку між стресом, професійним вигоранням і професійною деформацією (Grau, Salanove, & Peiró, 2001; Jerusalem & Schwarzer, 1992; Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008).

Що стосується *освітніх організацій*, то тут дослідження проблеми самоефективності представлено значно менше (Бондарчук, 2014, 2018; Креденцер, 2016; Кузнецова, Никишина, 2018; Шилєнкова, 2020; Гордиєнко, Айрапетова, Гагієва, Елагіна, & Пасечник, 2018; Водопьянова, Густелева, 2013; Мушегов, 2016; Казакова, 2018). Зокрема, представлені дослідження феномену «самоефективність вчителя» («teachers' self-efficacy») (Gavoga, 2010; Собкин, & Фомиченко, 2017; Mojavezi, 2012).

Водночас недостатньо дослідженими залишаються аспекти, що пов'язані з впливом організаційних чинників на розвиток самоефективності персоналу вітчизняних освітніх організацій. Окрім того, у вітчизняних психологів професійна самоефективність персоналу освітніх організацій раніше не виступала предметом аналізу.

Концепт «професійна самоефективність» (occupational self-efficacy) був запроваджений зарубіжними психологами В. Schyns, & G. Von Collani (2002). Дослідники виходили, насамперед, з поглядів А. Bandura (1977), який стверджував, що в оцінці самоефективності важливо конкретизувати завдання, яке вирішується. Наприклад, коли дослідники хочуть дослідити конкретну діяльність, припустимо, написання наукової статті, вони повинні використовувати специфічну самоефективність, а саме – самоефективність для написання наукової роботи. Отже, були розроблені інструменти, які

окрім загальної самоефективності (Schwarzer, 1994; Shelton, 1990, Shereretal., 1982) оцінюють самоефективність в конкретній сфері (наприклад, Abele, Stief, & Andra, 2000; Speier & Frese, 1997) або самоефективність до певних завдань (наприклад, Kelly & Nelson, 1999). Однак В. Schyns, & G. Von Collani (2002) стверджують, що в організаційних дослідженнях використання цього специфічного типу самоефективності має недоліки, адже виникають труднощі у порівнянні між працівниками в різних організаціях або між різними завданнями в одній організації. Концепт «професійної самоефективності» спрямований на вирішення цієї проблеми та визначається як переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою (Schyns, & von Collani, 2002). Професійна самоефективність, на думку В. Schyns, S. Sczesny (2010), є відносно стабільною завдяки своїм співвідношенням із характеристиками особистості. Водночас, як підкреслюють автори, професійну самоефективність можна вважати менш стабільною, ніж загальну самоефективність, адже на неї може легше впливати відповідний досвід. Концепт «професійної самоефективності» дозволяє здійснювати порівняння між різними типами робочих місць або професій, що робить його корисним для досліджень в організаційному контексті (Schyns, & Sczesny, 2010).

Отже, враховуючи актуальність проблеми та недостатню її розробленість, нами була визначена **мета дослідження**: емпірично дослідити особливості розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій під час пандемії, пов'язаної з COVID-19.

Завдання дослідження:

- 1) Визначити рівень розвитку загальної самоефективності (предметної та соціальної) та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій.
- 2) Проаналізувати зв'язок між рівнем розвитку загальної (предметної та соціальної) та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій та їхніми організаційно-професійними й соціально-демографічними характеристиками.
- 3) Проаналізувати зв'язок між рівнем розвитку загальної (предметної та соціальної) та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій й характеристиками їхніх організацій.

Методи та організація дослідження.

Для дослідження самоефективності використовувався «Тест визначення рівня самоефективності» (Дж. Маддукс, М. Шеер, модифікація Л. Бояринцевої під керівництвом Р. Кричевського) (Бояринцева, 1995). Ця методика спрямована на дослідження предметної та соціальної самоефективності й загального показника самоефективності.

Для визначення професійної самоефективності застосовувалась «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» («Short Occupational Self-Efficacy Scale») (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008), адаптація О. Креденцер. Методика містить 6 питань та є скороченою версією «Шкали професійної самоефективності» (Schyns, & von Collani, 2002), яка складалась з 20 питань. «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» пройшла стандартизацію в п'яти країнах Європи (Німеччина, Швеція, Бельгія, Великобританія та Іспанія) та показала високу валідність щодо дослідження професійної самоефективності персоналу організацій.

З метою підкреслення специфіки професійної самоефективності в цій статті ми використовуємо поняття «загальна самоефективність», що складається, згідно методики, з «предметної й соціальної самоефективності» та «професійної самоефективності».

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 жорсткого карантину, пов'язаного з першою хвилею 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 загальної середньої освіти з різних регіонів України. Із них 12% – чоловіки, 88% – жінки; 76% – одружених, 24% – неодружених. За віком опитані розподілились так: 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.

Для виконання *першого завдання дослідження* проаналізуємо, насамперед, рівень розвитку загальної самоефективності (предметної та соціальної) та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій.

Як видно із *таблиці 1*, самоефективність в предметній сфері відповідає рівню значно нижче середнього ($M = 19,19$, $SD = 30,37$), самоефективність у сфері міжособистісного спілкування та загальна самоефективність знаходяться на середньому рівні ($M = 3,12$, $SD = 8,25$) та ($M = 22,19$, $SD = 34,72$) відповідно. Професійна самоефективність відповідає рівню вище середнього ($M = 26,41$, $SD = 4,17$).

Таблиця 1

Рівень розвитку загальної та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій

Види самоефективності	Мінімум	Максимум	Середнє значення	Стандартне відхилення
Самоефективність предметній сфері	-81,00	85,00	19,19	30,37
Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування	-25,00	30,00	3,12	8,25
Загальна самоефективність	-85,00	102,00	22,19	34,72
Професійна самоефективність	13,00	36,00	26,41	4,17

На *рисунку 1* представлені результати, що стосуються кількісного розподілу освітян за рівнями розвитку загальної та професійної самоефективності. Як свідчать отримані дані, високий рівень самоефективності у предметній сфері спостерігається лише у 15,7% респондентів, в той час як низький рівень – у третини опитаних (32%). Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування на низькому рівні визначено у чверті опитаних працівників освітніх організацій (26,8%), на середньому – у 59,4%, а на високому – лише у 13,8% освітян. Загальна самоефективність представлена у освітян здебільшого на середньому рівні (68,2%), в той час як на низькому – 17,1% та на високому – 14,7%.

Що стосується професійної самоефективності, то тут спостерігається подібна ситуація: на високому рівні професійна самоефективність представлена у 15,7% персоналу освітніх організацій, на середньому – у 63,5%, на низькому – у 20,8%.

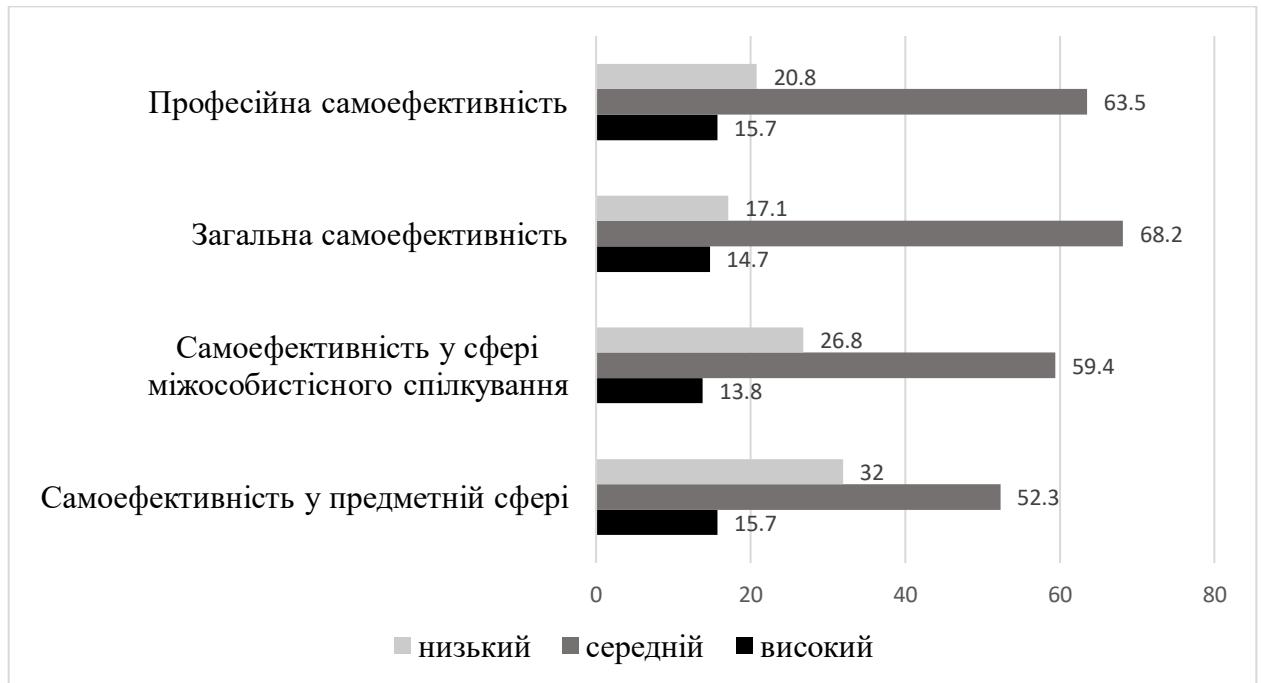


Рис. 1. Рівні розвитку загальної та професійної самооцінки персоналу освітніх організацій (у % до загальної кількості опитаних)

Отже, на наш погляд, на основі отриманих даних ми можемо констатувати, що у освітян спостерігається досить низький рівень переконань в тому, що їх власні компетенції й набутий раніше досвід у педагогічній діяльності вони зможуть застосовувати в аналогічній діяльності в майбутньому, досягнувши при цьому успіху. Дещо вищий рівень (хоча й не достатньо високий) спостерігається у освітян щодо оцінки їх уявлення про власну комунікативну компетентність у поєднанні з упевненістю, що відповідні компетенції вони зможуть успішно застосовувати в ситуації взаємодії з людьми. Тобто ми можемо стверджувати про недостатній рівень розвитку загальної самооцінки у персоналу освітніх організацій. Окрім того, спостерігається недостатній рівень розвитку переконаності освітян у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з їх роботою.

Це може проявлятися в деяких ускладненнях, пов'язаних з плануванням діяльності, недостатньою наполегливістю, невпевненістю, небажанням долати труднощі як у вирішенні професійних завдань, так і в побудові соціальних контактів. Проблемним місцем виступає значний відсоток респондентів з низьким та середнім рівнями самооцінки.

На думку А. Бандури, деяка переоцінка власних можливостей, оптимізм і орієнтація на успіх є корисними для особистості, однак занижений рівень самооцінки може призвести до неадекватної бездіяльності у виконанні навіть простих завдань (Bandura, 1977).

Порівнюючи отримані дані з даними інших дослідників щодо рівня самооцінки у персоналу освітніх організацій (Бондарчук, 2014; Казакова, 2018; Мушегов, 2016), спостерігаємо певне зниження рівня самооцінки, особливо щодо самооцінки у предметній сфері.

На наш погляд, це можна пояснити, по-перше, початком значного реформування школи, переходом до Нової української школи, до нових стандартів навчання. По-друге, всесвітньою пандемією, пов'язаною з COVID-19, та переходом у зв'язку з цим до дистанційної форми навчання, зміною режиму та умов праці, збільшенням інтенсивності діяльності тощо. У цих умовах вчителі взагалі не мали досвіду подібної роботи. А, як відомо, одним із джерел самооцінки є позитивний власний досвід та приклад іншої

людини (Bandura, 1977). Окрім того, діяльність в умовах карантину супроводжується погіршенням фізичного та психологічного здоров'я працівників освітніх організацій (Карамушка, Креденцер, Терещенко, 2020), що, будучи також одним із джерел самоефективності, не може не впливати негативно на рівень її розвитку. Але наявність такого зв'язку в даному контексті потребує емпіричних доказів.

Для виконання *другого завдання дослідження* нами було визначено встановити зв'язок між рівнем розвитку загальної (предметної та соціальної) та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій та їхніми організаційно-професійними (освітньо-стажевими, посадово-кваліфікаційними) й соціально-демографічними характеристиками.

Проаналізуємо, насамперед, зв'язок з *освітньо-стажевими характеристиками*. Як свідчать отримані дані (*таблиця 2*), існує слабкий зворотний статистично значущий зв'язок між самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування ($r=-0,101$; $p<0,05$), загальною самоефективністю ($r=-0,106$; $p<0,05$) та загальним стажем професійної діяльності працівників освітніх організацій. Наявність цього зв'язку свідчить про те, що у освітян зі збільшенням їх загального стажу роботи зменшується самоефективність у сфері міжособистісного спілкування та загальна самоефективність.

Ці дані збігаються з даними С. Казакової (2018), в дослідженнях якої встановлено, що зі збільшенням стажу керівників закладів професійно-технічної освіти показники самоефективності є меншими, особливо у жінок.

Водночас стаж на посаді позитивно корелює із професійною самоефективністю ($r=0,143$; $p<0,01$), тобто досвід роботи на певній посаді сприяє підвищенню впевненості педагогів у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з їхньою роботою.

Таблиця 2

Зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та його освітньо-стажевими характеристиками, (r)

Види самоефективності	Освітньо-стажєві характеристики			
	рівень освіти	тип освіти	загальний стаж	стаж на посаді
Самоефективність у предметній сфері	-0,067	0,085	-0,087	0,036
Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування	0,004	0,014	<u>-0,101*</u>	0,029
Загальна самоефективність	-0,058	0,085	<u>-0,106*</u>	0,033
Професійна самоефективність	-0,073	0,054	0,034	<u>0,143**</u>

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

Окрім того, відсутній статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем й типом його освіти.

Що стосується *посадово-кваліфікаційних характеристик* персоналу освітніх організацій, то, як свідчать дані *таблиці 3*, існує статистично значущий зв'язок між усіма видами самоефективності та посадою працівників освітніх організацій ($p<0,05$; $p<0,01$). Причому спостерігається позитивний зв'язок із загальною самоефективністю і зворотний – із професійною самоефективністю персоналу освітніх організацій.

Для більш детального аналізу зв'язку між посадою освітян та рівнем їх самоефективності нами було здійснено дисперсійний аналіз (ANOVA), результати якого також показали наявність зв'язку між посадою та самоефективністю у предметній сфері ($F=4,46$; $p<0,01$), самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування $F=2,91$; $p<0,05$), загальною самоефективністю ($F=4,77$; $p<0,01$) та професійною самоефективністю ($F=2,89$; $p<0,05$). Як видно із *рисунок 2*, найбільший рівень загальної самоефективності (предметної та соціальної) спостерігається у керівників та психологів, причому у

психологів він вищий, ніж у всіх інших. Водночас рівень професійної самоефективності (рисунк 3) у психологів, навпаки, нижчий, ніж у педагогів та керівників. На наш погляд, цей факт можна пояснити тим, що під час карантину (особливо під час першої хвилі 2020 року) професійні завдання шкільних психологів (зміст, регламент, умови, принципи тощо) були взагалі не визначені, що могло позначитися на зниженні впевненості у можливості їх виконувати.

Таблиця 3

Зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та його посадово-кваліфікаційними характеристиками, (r)

Види самоефективності	Посадово-кваліфікаційні характеристики		
	посада	кваліфікаційна категорія	Педагогічне звання
Самоефективність у предметній сфері	<u>0,097*</u>	<u>-0,116*</u>	0,097
Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування	<u>0,131**</u>	<u>-0,124**</u>	-0,076
Загальна самоефективність	<u>0,115*</u>	<u>-0,134**</u>	0,068
Професійна самоефективність	<u>-0,132**</u>	-0,044	0,037

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

Отримані дані щодо загальної самоефективності частково співпадають з даними О. Бондарчук (2018) та О. Мушегова (2016). Дослідники показали, що у керівників закладів освіти соціальна самоефективність є вищою порівняно з працівниками, особливо чітко така тенденція виявляється у педагогічних працівників жіночої статі.

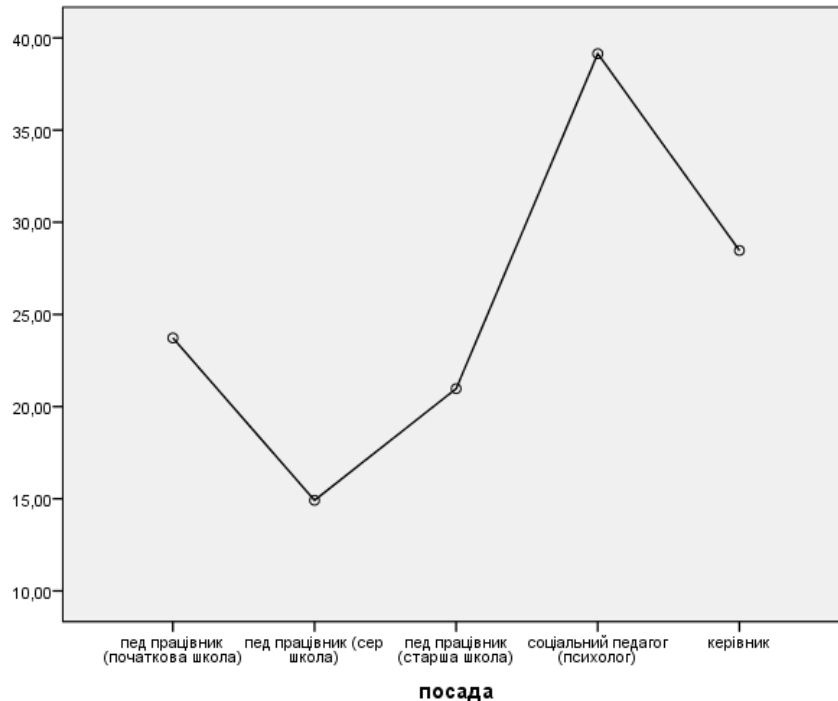


Рис. 2. Рівень розвитку загальної самоефективності персоналу освітніх організацій в залежності від його посади

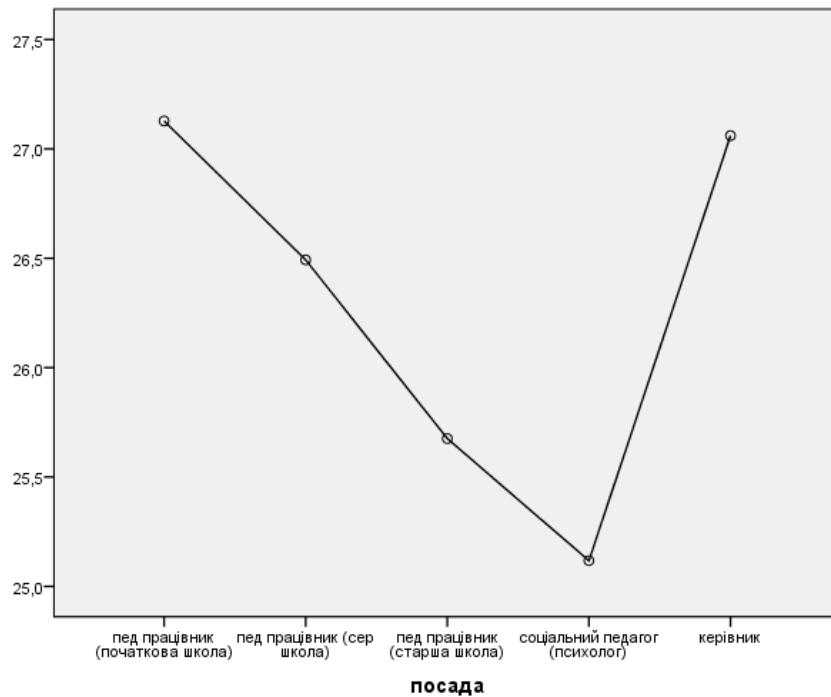


Рис. 3. Рівень розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в залежності від його посади

Окрім того, кореляційний аналіз показав наявність зворотного статистично значущого зв'язку між кваліфікаційною категорією освітян та самоефективністю у предметній сфері ($r=-0,116$; $p<0,05$), самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування ($r=-0,124$; $p<0,01$) та загальною самоефективністю ($r=-0,134$; $p<0,01$) (таблиця 3). Тобто, зі збільшенням кваліфікаційної категорії зменшується загальна самоефективність.

Далі розглянемо зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та його *соціально-демографічними характеристиками*. Отримані дані свідчать про наявність зворотного статистично значущого зв'язку між сімейним станом освітян та самоефективністю у предметній сфері ($r=-0,126$; $p<0,01$), самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування ($r=-0,137$; $p<0,01$) та загальною самоефективністю ($r=-0,144$; $p<0,01$) (таблиця 4).

Таблиця 4

Зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та його соціально-демографічними характеристиками, (r)

Види самоефективності	Соціально-демографічні характеристики		
	вік	стать	сімейний стан
Самоефективність у предметній сфері	0,080	-0,006	<u>-0,126**</u>
Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування	0,006	-0,020	<u>-0,137**</u>
Загальна самоефективність	0,070	-0,012	<u>-0,144**</u>
Професійна самоефективність	0,045	-0,086	0,027

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

Для більш детального аналізу зв'язку між посадою освітян та рівнем їх самоефективності нами було здійснено дисперсійний аналіз (ANOVA), результати якого також показали наявність зв'язку між цими показниками ($p<0,01$). Виявлений зв'язок

свідчить про те, що у неодружених працівників освітніх організацій рівень загальної самоефективності значно нижчий, ніж у одружених.

Для виконання *третього завдання дослідження* нами було проаналізовано вплив *характеристик організації* на рівень розвитку загальної та професійної самоефективності персоналу освітніх організацій.

Результати дослідження показали (*таблиця 5*), що кількість осіб в організації пов'язана із самоефективністю у предметній сфері ($r=-0,214$; $p<0,001$), самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування ($r=-0,145$; $p<0,01$) та загальною самоефективністю ($r=-0,221$; $p<0,001$). Наявність цього зв'язку свідчить про те, що у великих (за кількістю працівників) освітніх організаціях рівень загальної самоефективності нижчий, ніж у нечисленних організаціях.

Таблиця 5

Зв'язок між рівнем розвитку самоефективності персоналу освітніх організацій та характеристиками організацій, (r)

Види самоефективності	Характеристики організації		
	Кількість осіб в організації	Вік організації	Місце розташування організації
Самоефективність у предметній сфері	<u>-0,214***</u>	-0,083	<u>-0,143**</u>
Самоефективність у сфері міжособистісного спілкування	<u>-0,145**</u>	-0,094	-0,031
Загальна самоефективність	<u>-0,221***</u>	<u>-0,102*</u>	<u>-0,133**</u>
Професійна самоефективність	-0,060	<u>-0,116*</u>	0,018

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

Отримані дані свідчать про те, що існує зворотний статистично значущий зв'язок між віком організації та загальною самоефективністю ($r=-0,102$; $p<0,05$) й професійною самоефективністю ($r=-0,116$; $p<0,05$) (*таблиця 5*). Тобто, вік організації також негативно позначається на рівні самоефективності її персоналу.

Як бачимо із *таблиці 5*, встановлено також наявність зворотного статистично значущого зв'язку між місцем розташування освітньої організації та самоефективністю у предметній сфері ($r=-0,143$; $p<0,01$) та загальною самоефективністю ($r=-0,133$; $p<0,01$). Дисперсійний аналіз (ANOVA) також підтвердив цей зв'язок та показав, що ці види самоефективності вищі у тих працівників освітніх організацій, які розташовані у селах та селищах міського типу, ніж у великих містах ($p<0,01$).

Отримані дані збігаються з даними С. Казакової (2018), яка встановила, що у керівників професійно-технічних навчальних закладів, як у чоловіків так і у жінок, що проживають у селі, діяльніша самоефективність вища, ніж у керівників з міста.

Висновки.

Дослідження особливості розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій дозволяє зробити такі висновки:

1) Спостерігається недостатній рівень розвитку всіх видів самоефективності персоналу освітніх організацій. Особливо низький рівень спостерігається за самоефективністю у предметній сфері.

2) Встановлено, що загальний стаж роботи негативно пов'язаний з самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування та загальною самоефективністю, в той час як стаж на посаді позитивно пов'язаний з професійною самоефективністю.

3) Найбільший рівень загальної самоефективності (предметної та соціальної) спостерігається у керівників та психологів, причому у психологів він вищий, ніж у всіх інших. Водночас рівень професійної самоефективності у психологів навпаки нижчий, ніж

у педагогів та керівників. Зі збільшенням кваліфікаційної категорії зменшується загальна самоефективність (предметна та соціальна).

4) У неодружених працівників освітніх організацій рівень загальної самоефективності значно нижчий, ніж у одружених.

5) У великих (за кількістю працівників) освітніх організаціях рівень загальної самоефективності нижчий, ніж у нечисленних організаціях. Вік організації також негативно позначається на рівні загальної та професійної самоефективності їх персоналу. Самоефективність у предметній сфері та загальна самоефективність вищі у працівників освітніх організацій, які розташовані у селах та селищах міського типу, ніж у великих містах.

6) Отримані дані свідчать про необхідність розробки спеціальних психологічних технологій щодо розвитку різних видів самоефективності з урахуванням встановлених закономірностей.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у дослідженні особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в залежності від їх особистісних характеристик, а також у вивченні психологічних характеристик освітньої організації, які можуть впливати на рівень розвитку самоефективності її працівників.

Література

1. Бондарчук, О.І. (2014). Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників. *Актуальні проблеми психології*, 1,41, 13-19.
2. Бондарчук, О.І. (2018) Соціальна самоефективність працівників як чинник психологічної безпеки середовища. *Збірник наукових статей міжнародного університету й Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. Серія: «Психологічні науки: проблеми і здобутки»*, 2(12),5-24.
3. Бояринцева, А.В. (1995). Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя :дисс.... канд. психол. наук. Москва.
4. Водопьянова, Н.Е., Густелева, А.Н. (2013). Воспринимаемая самооффективность и ресурсообеспеченность как факторы, препятствующие профессиональному выгоранию. *Вестник ТвГУ. Серія «Педагогика и психология»*, 4, 23-30.
5. Гордиенко, Н.В., Айрапетова, Д.А., Гагиева, М.Б., Елагина, А.А., & Пасечник, В.В. (2018). Самоэффективность личности как ресурс повышения результативности педагогической деятельности. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серія 3: Педагогика и психология*, 2 (218), 15-21.
6. Казакова, С.В. (2018). Особливості самоефективності керівниківзакладівпрофесійно-технічноїосвіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*, 6, 65-77.
7. Карамушка, Л., Креденцер, О., & Терещенко, К. (2020). Фізичне та психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>
8. Креденцер, О. (2016). Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(4), 51-60.
9. Кузнецова, А.А., Никишина, В.Б. (2018). Менеджмент высшей школы: самоэффективность и удовлетворенность профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы административного сектора. *Инов: электронный научный журнал*, 4 (37).URL: <http://www.innov.ru/science/economy/menedzhment-vysshey-shkoly-samoeffe/>
10. Мушегов, О. (2016). Особливості самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(5-6), 97-103.
11. Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення : матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Н.М. Бендерезь, А.М. Шевченко, О.В. Креденцер.Київ – БілаЦерква, 2020. 135 с.
12. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19 : Інтернет-посібник (2020) / за наук. ред. В.Г. Кременя ; [координатор інтернет-посібника В.В. Рибалка; колектив авторів]. Київ: ТОВ «Юрка Любченко».
13. Собкин, В.С., & Фомиченко, А.С. (2017). Самоэффективность учителя и учебная деятельность учащихся (по материалам зарубежных публикаций). *Человек и образование*, 4 (53), 176-183.
14. Шиленкова, Л.Н. (2020). Самоэффективность в образовательном процессе (обзор зарубежных исследований). *Современная зарубежная психология*,3, 69-78. <https://doi.org/10.17759/jmfp.202009006>
15. Abele, A-E., Stief, M., & Andra, M. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen—Neukonstruktion einer BSW-Skala [On the economic measurement of

- occupational self-efficacy expectation: A new BSW scale]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisations psychologie*, 44, 145-151.
16. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
 17. Duan, L., Shao, X., Wang, Y., Huang, Y., Miao, J., Yang, X., & Zhu, G. (2020). An investigation of mental health status of children and adolescents in China during the outbreak of COVID-19. *Journal of Affective Disorders*, 275(1), 112–118. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.029>
 18. Farmer, R.L., McGill, R.J., Dombrowski, S.C. et al. (2021). Conducting Psychoeducational Assessments During the COVID-19 Crisis: the Danger of Good Intentions. *Contemp School Psychol*, 25, 27–32. <https://doi.org/10.1007/s40688-020-00293-x>
 19. Gavora, P. (2010). Slovak pre-service teacher self-efficacy: theoretical and research considerations. *The New Educational Review*, 21, 2, 17-30.
 20. Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2001). Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. *Spanish Journal of Psychology*, 5, 63-74.
 21. Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal process. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*. (pp.194-213). Washington, DC: Hemisphere.
 22. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations trait—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
 23. Kelly, K. R., & Nelson, R. C. (1999). Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale: A predictive validity study. *Journal of Career Assessment*, 7, 381-392.
 24. Mojavezi, A. (2012). The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students' Motivation and Achievement. *Theory and Practice in Language Studies*, 3, 483-491.
 25. Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
 26. Samuel Y. Song, Cixin Wang, Dorothy L. Espelage, Pam Fenning, & Shane R. Jimerson (2020) COVID-19 and School Psychology: Adaptations and New Directions for the Field, *School Psychology Review*, 49:4, 431-437. DOI: 10.1080/2372966X.2020.1852852
 27. Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource [Generalized self-efficacy: Assessment of a personal coping resource]. *Diagnostica*, 40, 105-123.
 28. Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.
 29. Schyns, B., Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career development international*, 15 (1). 78-92.
 30. Shelton, S.H. (1990). Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66, 987-994.
 31. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prenticedunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
 32. Speier, C., & Frese, M. (1997). Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10, 171-192.
 33. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.

Література

1. Bondarchuk, O. I. (2014). Osoblyvosti organizatsiinoyi kultury osvitych organizatsii zalezno vid samoefektyvnosti kerivnykiv [Features of organizational culture of educational organizations depending on their heads' self-efficacy]. *Aktualni problemy psykholohiyi*, 1(41), 13-19. [in Ukrainian]
2. Bondarchuk, O. I. (2018). Sotsialna samoefektyvnist pratsivnykiv yak chynnyk psykholohichnoi bezpeky seredovyscha [Staff's social self-efficacy as a factor in psychological security of the environment]. *Zbirnyk naukovykh statei mizhnarodnogo universytetu i Instytutu sotsialnoi ta politychnoi psykholohii NAPN Ukraïny. Seriya: «Psykholohichni nauky: problemy i zdobutky»*, 2(12), 5-24. [in Ukrainian]
3. Boyarintseva, A. V. (1995). Motivatsionno-kognitivnye kharakteristiki lichnosti molodogo predprinimatelya [Motivational and cognitive characteristics of the personality of a young entrepreneur]. [Unpublished PhD thesis]. Moscow University. [in Russian]
4. Vodopyanova, N. E., & Gusteleva, A. N. (2013). Vosprinimaemaya samoeffektivnost i resursoobespechennost kak faktory, prepyatstvuyushchie professionalnomu vygoraniyu [Perceived self-efficacy and resource security as barriers to burnout]. *Vestnik TvGU. Seriya «Pedagogika i psikhologiya»*, 4, 23-30. [in Russian]
5. Gordienko, N. V., Airapetova, D. A., Gagieva, M. B., Elagina, A. A., & Pasechnik, V. V. (2018). Samoeffektivnost lichnosti kak resurs povysheniya rezul'tativnosti pedagogicheskoi deyatel'nosti [Self-efficacy of the

- individual as a resource to improve efficiency of pedagogical activity]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psikhologiya*, 2(218), 15-21. [in Russian]
6. Kazakova, S. V. (2018). Osoblyvosti samoefektyvnosti kerivnykiv zakladiv profesiino-tekhnichnoyi osvity yak psykholoichnogo chynnyka uspishnosti yikhnoyi profesiinoyi diyalnosti [Features of self-efficacy of heads of vocational schools as a psychological factor in their effective professional activity]. *Visnyk pislyadyplomnoyi osvity. Seriya: Sotsialni ta povedinkovi nauky*, 6, 65-77. [in Ukrainian]
7. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereschenko, K. (2020). Fizychno ta psykholoichnogo zdorovya personalu osvitykiv organizatsii: empirychno doslidzhennya problemy v period pandemiyi COVID-19 [Physical and psychological health of staff of educational organizations: an empirical study of the problem during the pandemic COVID-19]. *Organizatsiina psykholoichnaya. Ekonomichna psykholoichnaya*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7> [in Ukrainian]
8. Kredentser, O. (2016). Pidpryyemnytska samoefektyvnist personalu osvitykiv organizatsii yak chynnyk rozvytku yikh pidpryyemnytskoyi aktyvnosti [Entrepreneurial self-efficacy of the staff of educational organizations as a factor in the development of their entrepreneurial activity]. *Organizatsiina psykholoichnaya. Ekonomichna psykholoichnaya*, 1(4), 51-60. [in Ukrainian]
9. Kuznetsova, A. A., & Nikishina, V. B. (2018). Menedzhment vysshei shkoly: samoeffektivnost i udovletvorennost professionalnoi deyatel'nostyu prepodavatelei vysshei shkoly administrativnogo sektora [Higher education management: teaching staff's self-efficacy and satisfaction with work in the administrative sector]. *Innov: elektronnyi nauchnyi zhurnal*, 4(37). <http://www.innov.ru/science/economy/menedzhment-vysshey-shkoly-samoeffe/> [in Russian]
10. Mushegov, O. (2016). Osoblyvosti samoefektyvnosti pedagogichnykh pratsivnykiv zagalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv [Features of teaching staff's self-efficacy at comprehensive schools]. *Organizatsiina psykholoichnaya. Ekonomichna psykholoichnaya*, 2-3(5-6), 97-103. [in Ukrainian]
11. Maksymenko, S. D. (2020, May 21). Psykholoichne zdorovya personalu organizatsii v umovakh pandemiyi COVID-19: problemy ta tekhnologiyi zabezpechennya [Psychological health of staff in the conditions of the pandemic: problems and promotion technologies]. XIV International scientific-practical online-conference on organizational and economic psychology. [in Ukrainian]
12. Kremen, V. G. (2020). Psykholoichnaya i pedagogika u protydyi pandemiyi COVID-19 [Psychology and pedagogy in counteracting the COVID-19 pandemic]. *TOV «Yurka Lyubchenko»*. [in Ukrainian]
13. Sobkin, V. S., & Fomichenko, A. S. (2017). Samoeffektivnost uchitelya i uchebnaya deyatel'nost uchaschikhsya (po materialam zarubezhnykh publikatsii) [Teachers' self-efficacy and students' learning activities (analysis of foreign publications)]. *Chelovek i obrazovanie*, 4(53), 176-183. [in Russian]
14. Shilenkova, L. N. (2020). Samoeffektivnost v obrazovatel'nom protsesse (obzor zarubezhnykh issledovaniy) [Self-efficacy in the educational process (review of foreign studies)]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*, 3, 69-78. <https://doi.org/10.17759/jmfp.202009006> [in Russian]
15. Abele, A-E., Stief, M., & Andra, M. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen—Neukonstruktion einer BSW-Skala [On the economic measurement of occupational self-efficacy expectation: A new BSW scale]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 145-151.
16. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
17. Duan, L., Shao, X., Wang, Y., Huang, Y., Miao, J., Yang, X., & Zhu, G. (2020). An investigation of mental health status of children and adolescents in China during the outbreak of COVID-19. *Journal of Affective Disorders*, 275(1), 112–118. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.029>
18. Farmer, R. L., McGill, R. J., & Dombrowski, S. C. (2021). Conducting Psychoeducational Assessments During the COVID-19 Crisis: The Danger of Good Intentions. *Contemp School Psychol*, 25, 27–32. <https://doi.org/10.1007/s40688-020-00293-x>
19. Gavora, P. (2010). Slovak pre-service teacher self-efficacy: theoretical and research considerations. *The New Educational Review*, 21, 2, 17-30.
20. Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2001). Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. *Spanish Journal of Psychology*, 5, 63-74.
21. Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal process. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*. (pp. 194-213). Washington, DC: Hemisphere.
22. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations trait—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
23. Kelly, K. R., & Nelson, R. C. (1999). Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale: A predictive validity study. *Journal of Career Assessment*, 7, 381-392.
24. Mojavezi A. (2012). The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students' Motivation and Achievement. *Theory and Practice in Language Studies*, 3, 483-491.
25. Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>

26. Samuel Y. Song, Cixin Wang, Dorothy L. Espelage, Pam Fenning, & Shane R. Jimerson. (2020). COVID-19 and School Psychology: Adaptations and New Directions for the Field, *School Psychology Review*, 49:4, 431-437. DOI: 10.1080/2372966X.2020.1852852
27. Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource [Generalized self-efficacy: Assessment of a personal coping resource]. *Diagnostica*, 40, 105-123.
28. Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organisational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.
29. Schyns, B., & Szesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career development international*, 15 (1). 78-92.
30. Shelton, S. H. (1990). Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66, 987-994.
31. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prenticedunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
32. Speier, C., & Frese, M. (1997). Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10, 171-192.
33. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.

Kredentser, Oksana. An empirical study of the development of types of educational staff's self-efficacy during the COVID-19 pandemic.

Introduction. The COVID-19 pandemic has significantly affected educational organizations. Therefore, studying the psychological factors that can increase educational organization staff's efficiency during the pandemic is very relevant to the present day and socially significant.

Aim: to empirically investigate the development of different types of educational staff's self-efficacy during the COVID-19 pandemic.

Methods. J. Maddux and M. Scheer *The Level of Self-Efficacy* (modified by L. Boyarintseva), *Short Occupational Self-Efficacy* (adapted by O. Kredentser), and a passport-questionnaire.

Results. There is an insufficient level of development of all types of staff' self-efficacy in educational organizations. Particularly low self-efficacy has been found in teaching subjects. Staff's organizational and professional characteristics (work experience, position, qualification category) and socio-demographic characteristics (marital status) are associated with different types of staff's self-efficacy. There is also a close relationship between staff's self-efficacy and the characteristics of educational organizations.

Conclusions. The obtained data necessitate the creation of special psychological technologies for the development of various types of educational staff's self-efficacy.

Key words: COVID-19, pandemic, self-efficacy, professional self-efficacy, educational organizations, staff of educational organizations.

Відомості про автора

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. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail:okred278@gmail.com

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

Отримано 18січня 2021 р.
Рецензовано 18лютого 2021 р.
Прийнято 24лютого 2021 р.

Снігур Юлія

ЗВ'ЯЗОК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ТА КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ КЕРІВНИКІВ

Снігур Юлія. Зв'язок організаційно-психологічних характеристик закладів загальної середньої освіти та копінг-стратегій керівників.

Вступ. Використання керівниками закладів загальної середньої освіти адекватних копінг-стратегій для подолання стресових ситуацій передбачає вивчення організаційно-психологічних характеристик цих закладів, які впливають на процес вибору керівниками копінг-стратегій.

Мета дослідження: проаналізувати зв'язок організаційно-психологічних характеристик закладів загальної середньої освіти та копінг-стратегій керівників.

Методи дослідження. Для проведення дослідження використовувалися такі методики: «Як розвивається Ваша організація?» (В. Зігерт, Л. Ланг, модифікація Л. Карамушки), «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптація Т. Крюкової), анкета-«паспортичка».

Результати дослідження. Встановлено статистично значущий зв'язок, як позитивний, так і негативний, між організаційно-психологічними характеристиками закладів загальної середньої освіти та копінг-стратегіями керівників. Виявлено, що підвищення організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти сприяє підвищенню частоти використання керівниками цих закладів такої копінг-стратегії як «пошук соціальної підтримки», однак підвищення кількості керівників в цих закладах, навпаки, зменшує частоту використання керівниками цієї копінг-стратегії. Також констатовано, що із підвищенням рівня адміністративного статусу населених пунктів, де знаходяться заклади загальної середньої освіти, підвищується частота використання керівниками таких копінг-стратегій як «уникнення» та «відволікання».

Висновки. Врахування виявлених закономірностей є доцільним в процесі управління закладами загальної середньої освіти, зокрема, в процесі вибору керівниками адекватних копінг-стратегій.

Ключові слова: заклади загальної середньої освіти, керівники, копінг-стратегії, організаційно-психологічні характеристики закладів загальної середньої освіти, організаційний розвиток.

Снигур Юлия. Связь организационно-психологических характеристик учреждений общего среднего образования и копинг-стратегий руководителей.

Введение. Использование руководителями учреждений общего среднего образования адекватных копинг-стратегий для преодоления стрессовых ситуаций предусматривает изучение организационно-психологических характеристик этих учреждений, которые влияют на процесс выбора руководителями копинг-стратегий.

Цель исследования: проанализировать связь организационно-психологических характеристик учреждений общего среднего образования и копинг-стратегий руководителей.

Методы исследования. Для проведения исследования использовались такие методики: «Как развивается Ваша организация?» (В. Зигерт, Л. Ланг, модификация Л. Карамушки), «Методика исследования копинг-поведения в стрессовых ситуациях» (С. Норман, Д. Эндлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптация Т. Крюковой), анкета - «паспортичка».

Результаты исследования. Установлено статистически значимую связь, как положительную, так и отрицательную, между организационно-психологическими характеристиками учреждений общего среднего образования и копинг-стратегиями руководителей. Виявлено, что повышение организационного развития учреждений общего среднего образования способствует повышению частоты использования руководителями такой копинг-стратегии как «поиск социальной поддержки», однако увеличение количества работников в этих учреждениях, наоборот, уменьшает частоту использования руководителями этой копинг-стратегии. Также констатировано, что с повышением уровня административного статуса населенных пунктов, где находятся учреждения общего среднего образования, повышается частота использования руководителями таких копинг-стратегий как «избегание» и «отвлечение».

Выводы. Учет выявленных закономерностей целесообразно в процессе управления учреждениями общего среднего образования, в частности, в процессе выбора руководителями адекватных копинг-стратегий.

Ключевые слова: учреждения общего среднего образования, руководители, копинг-стратегии, организационно-психологические характеристики заведений общего среднего образования, организационное развитие.

Вступ. Заклади загальної середньої освіти сьогодні працюють в умовах підвищеної соціальної напруженості, яка обумовлена необхідністю здійснення інноваційних змін в освіті, впровадженням європейських освітніх стандартів, адаптації до роботи в умовах пандемії COVID-19. Все це потребує використання керівниками закладів загальної середньої освіти адекватних копинг-стратегій, які б сприяли подоланню стресових ситуацій в управлінській діяльності керівників, забезпечували ефективність діяльності освітніх організацій. Використання таких копинг-стратегій повинно здійснюватися, зокрема, з врахуванням організаційно-психологічних характеристик закладів середньої освіти, до яких, згідно наявних в літературі підходів, відносяться, зокрема, така психологічна характеристика, як організаційний розвиток закладів загальної освіти, та організаційно-функціональні характеристики закладів загальної середньої освіти (кількість людей, які працюють цих закладах, термін їх існування та місце розташування) (Карамушка, 2013).

Аналіз літератури показує, що *проблема організаційного розвитку* організацій, зокрема освітніх, знайшла певне відображення в ряді робіт зарубіжних та вітчизняних учених. Зокрема, було визначено сутність організаційного розвитку, моделі та етапи його здійснення, значення в діяльності організації, особливості психологічного консультування з проблеми організаційного розвитку (Ансофф, 1999; Гибсон, & Иванцевич, & Доннелли, 2000; Емельянов, 2000; Карамушка, 2009; Креденцер, 2009; Терещенко, 2009; Levin, 1958). Однак зв'язок організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти та використання керівниками копинг-стратегій раніше не виступав предметом спеціального вивчення.

Щодо *організаційно-функціональних характеристик закладів загальної середньої освіти*, то в літературі представлено результати досліджень, які стосуються впливу зазначених характеристик на різні вияви організаційного розвитку та управління змінами (Карамушка, 2013), впровадження технологій розвитку різних типів організаційної культури (Карамушка, & Креденцер, & Терещенко, 2018). Однак вивчення зв'язку організаційно-функціональних характеристик закладів середньої освіти та вибору керівниками копинг-стратегій раніше не здійснювалось.

Мета дослідження: дослідити зв'язок організаційно-психологічних характеристик закладів загальної середньої освіти та копинг-стратегій керівників.

Завдання дослідження:

1. Визначити рівень вираженості організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти.

2. Дослідити зв'язок організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти та копинг-стратегій керівників.

3. Проаналізувати зв'язок організаційно-функціональних характеристик закладів загальної середньої освіти та копинг-стратегій керівників.

Методи та методики дослідження.

Що стосується *організаційно-психологічних характеристик закладів загальної середньої освіти* (організаційного розвитку, кількість осіб, які працюють в організації, термін існування організації, місце розташування організації), то для їх діагностики використовувались такі методики. Вивчення особливостей організаційного розвитку закладів середньої освіти здійснювалось за допомогою методики «Як розвивається Ваша організація?» (В. Зігерт, Л. Ланг, модифікація Л. Карамушки) (Карамушка, 2009). Методика дає можливість діагностувати рівень вираженості окремих показників

організаційного розвитку («організаційна зрілість» та «проблемність організаційного розвитку») та загального показника організаційного розвитку. Дослідження організаційно-функціональних характеристик закладів загальної середньої освіти забезпечувалось за допомогою авторської «анкети-паспортички».

Дослідження *копінг-стратегій керівників закладів загальної середньої освіти* здійснювалось за допомогою опитувальника «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптація Т. Крюкової) (Водопьянова, 2009). Методика дає можливість дослідити такі копінг-стратегії: «проблемно-орієнтована копінг-стратегія», «копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки», «емоційно-орієнтована копінг-стратегія», «копінг-стратегія, орієнтована на уникнення», «копінг-стратегія відволікання».

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

Вибірка дослідження. Дослідження проводилось у Київській області та в м. Києві. В опитуванні взяв участь 191 працівник освітніх організацій, з них: 23,0% – директори закладів загальної середньої освіти, 30,9% – заступники директорів, 14,1% – керівники кафедр (методоб'єднань), 31,9% – керівники робочих (творчих) груп. Тобто, в дослідженні взяли участь керівники всіх рівнів управління закладів загальної середньої освіти (топ-керівники, керівники середнього рівня і лінійні керівники).

Серед опитаних 22,0% були чоловіки та 78,0% жінки. За віковим показником опитувані були розподілені так: 12,6% були віком до 30 років, 47,6% мали вік від 31 до 40 років, 24,1% були віком від 41 до 50 років, і 15,7% мали вік понад 50 років. Тобто, переважна частина опитаних були керівниками «активного професійного віку».

Більше половини опитуваних (56,0%) мали найвищу кваліфікаційну категорію, якою є «спеціаліст вищої категорії», решта мали інші кваліфікаційні категорії: спеціаліст – 9,4%, спеціаліст I категорії – 14,7%, спеціаліст II категорії – 19,9%.

Результати дослідження та їх обговорення.

Відповідно до завдань емпіричне дослідження здійснювалось в три етапи.

На *першому етапі* аналізувався рівень вираженості організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти.

У результаті дослідження виявлено, що на високий рівень такого показника організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти, як «організаційна зрілість», вказало 35,1% опитаних, на середній – 58,1% та на низький – 2,6% (табл. 1).

Таблиця 1

Рівень вираженості організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти (у % від загальної кількості опитаних)

Показники	Рівень вираженості, у %		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
«Організаційна зрілість»	35,1	58,1	2,6
«Проблемність організаційного розвитку»	3,7	18,8	74,3
«Загальний показник організаційного розвитку»	35,1	57,1	3,7

Відповідно до розробок з проблеми організаційного розвитку, під *організаційною зрілістю* слід розуміти такий стан розвитку організації, якому притаманні такі характеристики: працівники чітко знають цілі своєї організації; працівники беруть участь у визначенні цілей своєї організації, вносять нові ідеї та пропозиції в удосконалення організаційних процесів; можуть проявляти свої здібності; проявляють ентузіазм в роботі тощо. (Карамушка, 2013). Усе це базується на тому, що в організації: створено сприятливі

умови праці; переважає демократичний стиль управління; налагоджене ефективне ділове спілкування; спостерігається чітке виконання функцій; розроблена прозора система оцінювання результатів виконання своїх функцій працівниками тощо. Оскільки на високий рівень організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти вказало лише трохи більше ніж третина опитаних, то можна говорити про *певні резерви розвитку* цього показника.

Щодо рівня вираженості такого показника організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти, як *«проблемність організаційного розвитку»*, то, як свідчать отримані дані, на високий рівень «проблемності організаційного розвитку» вказала зовсім невелика кількість опитаних (3,7%), на середній рівень – 18,8% і на низький – переважна більшість учасників дослідження (74,3%) (*табл. 1*).

Згідно з наявними в літературі розробками, під *проблемністю організаційного розвитку* слід розуміти такий стан розвитку організацій, якому притаманні такі характеристики: немає чіткості у визначенні цілей діяльності організації, багато цілей не відомо працівникам; співробітники не беруть участі у прийнятті рішень, насамперед, стосовно визначення цілей; вони рідко ототожнюють себе з прийнятими рішеннями, скоріше сприймають ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти них; працівникам важко та майже безперспективно висувати і «пробивати» нові ідеї та пропозиції з удосконалення організаційних процесів; багато працівників не можуть показати, на що вони здібні; працівники не проявляють ентузіазму в роботі та ін. (Карамушка, 2013). Усе це є результатом того, що в організації: не створені сприятливі умови для роботи; переважає авторитарний стиль управління; доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями; спостерігається неефективне виконання функцій; оцінка роботи частіше за все відбувається на основі емоцій або поверхових спостережень та ін. Оскільки результати дослідження свідчать про низький рівень вираженості проблемності організаційного розвитку в закладах середньої освіти, це можна оцінити як позитивний факт, який ще раз свідчить про позитивні тенденції у розвитку закладів загальної середньої освіти.

Стосовно *«загального показника організаційного розвитку» закладів середньої освіти*, то тут отримані дані, які свідчать про те, що на високий рівень організаційного розвитку вказало 35,1% опитаних, на середній – 57,1% та на низький – 3,7% (*табл. 1*).

Отже, в цілому результати дослідження показали позитивні тенденції в організаційному розвитку закладів середньої освіти, однак виявили і певні резерви щодо оптимізації цього феномену.

На *другому етапі дослідження* вивчався зв'язок організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти та копінг-стратегій керівників.

Як видно із табл. 2, встановлено *позитивний* статистично значущий зв'язок між такими показниками організаційного розвитку, як «організаційна зрілість» ($r=0,246$, $p<0,01$) та «загальний показник організаційного розвитку» ($r=0,226$, $p<0,01$) та «копінг-стратегією пошуку соціальної підтримки». Це свідчить про те, що чим вище рівень розвитку зазначених показників організаційного розвитку закладів середньої освіти, тим більше керівники використовують «копінг-стратегію пошуку соціальної підтримки».

Водночас виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок між показником «проблемність організаційного розвитку» та «копінг-стратегією пошуку соціальної підтримки» ($r=-0,246$, $p<0,01$) (*табл.2*). Це свідчить про те, що чим більш вираженою є проблемність організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти, тим менше керівники використовують копінг-стратегію «пошук соціальної підтримки».

Відповідно до наявних в літературі підходів до розуміння сутності копінг-стратегій (Крюкова, 2010; Frydenberg, & Lewis, 2000; Lazarus, & Folkman, 1984), а також їх аналізу за двома критеріями («активність-пасивність», «конструктивність-неконструктивність») (Карамушка, 2020), копінг-стратегія «пошук соціальної підтримки» відноситься до активних та достатньо продуктивних копінг-стратегій (має середній рівень

продуктивності). Суть даної стратегії полягає в тому, що вона зорієнтована на пошук контактів з іншими людьми, звернення за допомогою до них, пошук соціальних ресурсів у процесі вирішення проблемних, стресових ситуацій, які виникають в професійній діяльності та в інших сферах життєдіяльності. Отже, організаційний розвиток закладів середньої освіти сприяє використанню копінг-стратегій, які мають соціальну зорієнтованість.

Таблиця 2

Зв'язок організаційного розвитку закладів загальної середньої освіти та копінг-стратегій керівників (r)

Показники організаційного розвитку	Копінг-стратегії				
	Проблемно-орієнтована копінг-стратегія	Копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	Емоційно-орієнтована копінг-стратегія	Копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	Копінг-стратегія відволікання
«Організаційна зрілість»	0,033	0,246**	0,041	0,081	0,063
«Проблемність організаційного розвитку»	0,033	-0,246**	0,041	0,081	0,063
«Загальний показник організаційного розвитку»	0,025	0,226**	0,014	0,021	0,050

** $p < 0,01$

Щодо інших копінг-стратегій («проблемно-орієнтованої»; «емоційно-орієнтованої»; «уникнення»; «відволікання»), то тут статистично значущих зв'язків не виявлено. Це можна пояснити тим, що організаційний розвиток закладів середньої освіти не сприяє, скоріше всього, використанню пасивних та непродуктивних копінг-стратегій («емоційно-орієнтованої»; «уникнення»; «відволікання»), але цей вплив на вказані показники у нашому дослідженні не досягає рівня статистичної значущості. Щодо такої активної та продуктивної копінг-стратегії як «проблемно-орієнтованої», то можна допустити, що на її вираженість впливають деякі інші фактори. Однак це потребує спеціального додаткового дослідження.

Третій етап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку між організаційно-функціональними характеристиками закладів загальної середньої освіти та копінг-стратегіями керівників.

Дані, які наведено в табл. 3, свідчать про те, що встановлено *негативний* статистично значущий зв'язок між таким показником як «кількість осіб, які працюють в закладі загальної середньої освіти», та копінг-стратегією «пошук соціальної підтримки» ($r = -0,155$, $p < 0,05$). Це проявляється в тому, що із збільшенням кількості працівників в закладі загальної середньої освіти зменшується кількість керівників, які використовують «копінг-стратегію пошуку соціальної підтримки». Тобто, малочисленні організації, порівняно із багаточисленними, більше спонукають керівників до пошуку підтримки серед колег у вирішенні проблемних ситуацій, які виникають у професійній діяльності.

Результати дослідження також свідчать про те, що встановлено *позитивний* статистично значущий зв'язок між «місцем розташування закладу загальної середньої освіти» і такими копінг-стратегіями, як: «копінг-стратегія, орієнтована на уникнення» ($r = 0,229$, $p < 0,01$) і «копінг-стратегія відволікання» ($r = 0,276$, $p < 0,01$) (табл. 3). Це проявляється в тому, що в закладах загальної середньої освіти, які знаходяться в населених пунктах з більш високим адміністративним статусом, кількість керівників, які

використовують «копінг-стратегію, орієнтовану на уникнення», та «копінг-стратегію відволікання», зростає. Очевидно, це може бути пов'язано з більшими соціально-адміністративними можливостями функціонування закладів загальної середньої освіти в таких центрах, які можуть служити основою для епізодичного відходу від вирішення стресових ситуацій, а також соціально-культурними можливостями таких центрів, які дають більшу можливість керівникам використовувати види діяльності, які сприяють їхньому відволіканню від професійної діяльності в умовах стресу (відвідування фітнес-центрів, кінотеатрів, кафе, прогулянок в парку тощо). І хоча дані копінг-стратегії не є пасивними і непродуктивними, їх використання може сприяти збереженню психологічного здоров'я керівників (Карамушка, 2020).

Таблиця 3

Зв'язок організаційно-функціональних характеристик закладів загальної середньої освіти та копінг-стратегій керівників (r)

Організаційно-функціональні характеристики закладів загальної середньої освіти	Копінг-стратегії				
	Проблемно-орієнтована копінг-стратегія	Копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	Емоційно-орієнтована копінг-стратегія	Копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	Копінг-стратегія відволікання
Кількість осіб, які працюють	-0,103	-0,155*	-0,18	-0,025	0,055
Термін існування	-0,047	-0,119	-0,031	-0,107	-0,066
Місце розташування	-0,023	0,077	-0,055	0,229**	0,276**

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

Однак, дані, наведені в *табл. 3*, свідчать про те, що такий показник, як «*термін існування загальної середньої освіти*», не впливає на вибір копінг-стратегій керівниками закладів загальної середньої освіти.

Висновки.

1. У процесі емпіричного дослідження виявлено *певні резерви* в організаційному розвитку закладів загальної середньої освіти, про що свідчить той факт, що на високий рівень загального показника організаційного розвитку вказало лише трохи більше, ніж третина опитаних керівників.

2. Встановлено, що *організаційний розвиток закладів загальної середньої освіти* сприяє використанню керівниками цих закладів копінг-стратегії «пошук соціальної підтримки», яка проявляється у зверненні керівників за підтримкою до членів педагогічного колективу у ситуації виникнення проблемних ситуацій. Це можна оцінити як позитивний факт, оскільки дана стратегія є активною і достатньо продуктивною, і сприяє залученню членів педагогічного колективу до вирішення проблемних ситуацій.

Щодо інших копінг-стратегій («проблемно-орієнтованої»; «емоційно-орієнтованої»; «уникнення»; «відволікання»), то тут статистично значущих зв'язків між організаційним розвитком та вказаними копінг-стратегіями не виявлено.

3. Встановлено, що *організаційно-функціональні характеристики закладів загальної середньої освіти* обумовлюють використання керівниками певних копінг-стратегій: а) збільшення кількості працівників в закладах загальної середньої освіти знижує використання керівниками копінг-стратегії «пошуку соціальної підтримки»; б) підвищення адміністративного статусу населених пунктів, де знаходяться заклади загальної середньої освіти, підвищує частоту використання керівниками копінг-стратегій «уникнення» та «відволікання».

4. Врахування виявлених закономірностей є доцільним в процесі управління закладами середньої освіти, зокрема в процесі вибору керівниками адекватних копінг-стратегій.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні впливу на вибір копінг-стратегій керівниками закладів середньої освіти такої психологічної характеристики як здатність управляти часом, тобто тайм-менеджменту.

Література

1. Ансофф И. (1999). *Новая корпоративная стратегия*. Санкт-Петербург: Питер.
2. Водопьянова, Н.Е. (2009). *Психодиагностика стресса*. Санкт-Петербург : Питер.
3. Гибсон Дж.Л., Иванцевич, Д. М., Доннелли. Д.Х.-мл. (2000). *Организации: поведение, структура, процессы*; пер. сангл. 8-изд. Москва: ИНФРА-М, 633–660.
4. Емельянов Е.Н. (2000). Практика консультирования по организационному развитию и организационная психология. *Журнал практического психолога*. 5–6, 72–85.
5. Карамушка Л. М. (2020) Вплив копінг-стратегій на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2020. Т. 1. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. 57, 12-21.
6. Карамушка Л.М. (2009). Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 24, 196-208.
7. Крюкова Т.Л. (2010). *Психология совладающего поведения*. Кострома.
8. Креденцер О.В. (2009). Теоретичний аналіз основних підходів до проблеми організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 23, 16–21.
9. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості: монографія (2008) / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
10. Терещенко К.В. (2009). Моделі організаційного розвитку в зарубіжній психології. *Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 23, 26–32.
11. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія (2013) / За наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД.
12. Frydenberg, E., & Lewis, R. (200). Teaching Coping to adolescents: when and to whom? *American Educational Research Journal*. 37, 727–745.
13. Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York.
14. Lewin K. (1958). *Group Decision and Social Change*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

References

1. Ansoff, I. (1999). *Novaya korporativnaya strategiya [New corporate strategy]*. Piter. [in Russian]
2. Vodopyanova, N. E. (2009). *Psikhodiagnostika stressa [Psychodiagnostics of stress]*. Piter. [in Russian]
3. Gibson, Dzh. Ivantsevich, L., & Donnelly. D. (2000). *Organizatsii: povedenie, struktura, protsessy [Organizations: behavior, structure, processes]*. INFRA-M, 633–660. [in Russian]
4. Emelyanov, E. N. (2000). *Praktika konsultirovaniya po organizatsionnomu razvitiyu i organizatsionnaya psikhologiya [Practice of counseling on organizational development and organizational psychology]*. *Zhurnal prakticheskogo psikhologa*. 5–6, 72–85 [in Russian]
5. Karamushka, L. M. (2020). *Vplyv koping-strategii na strukturni komponenty psikhologichnogo zdorovya personalu osvitynih organizatsii [The impact of coping strategies on teaching staff's mental health components]*. *Aktualni problemy psikhologii: Organizatsiina psikhologia. Ekonomichna psikhologiya. Sotsialna psikhologiya: zb. nauk. prats Instytutu psikhologii im. G. S. Kostyuka APN Ukrainy. I(57)*, 12-21. [in Ukrainian]
6. Karamushka, L. M. (2009). *Dyzain doslidzhennya ta diagnostychni instrumentarii dlya vyvchennya psikhologichnykh osoblyvostey organizatsiinogo rozvytku [Research design and instruments for studying psychological features of organizational development]*. *Aktualni problemy psikhologii: Organizatsiina psikhologia. Ekonomichna psikhologiya. Sotsialna psikhologiya: zb. nauk. prats Instytutu psikhologii im. G. S. Kostyuka APN Ukrainy. I(24)*, 196-208. [in Ukrainian]
7. Kryukova, T. L. (2010). *Psikhologiya sovladayushchego povedeniya [Psychology of coping behavior]*. Kostroma. [in Russian]

8. Kredentser, O. V. (2009). Teoretychnyi analiz osnovnykh pidkhodiv do problemy organizatsiinogo rozvytku [Theoretical analysis of the main approaches to the problem of organizational development]. *Aktualni problemy psykholohii: Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia. Sotsialna psykholohiia: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. G. S. Kostyuka APN Ukraïny*. 1(23), 16–21. [in Ukrainian]
9. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Ivkin, V. M., & Lagodzinska, V. I. (2008). *Psykholohichni tekhnologiyi pidgotovky osvithnoho personalu do rozvytku organizatsiinoi kultury v umovakh sotsialnoi napruzhenosti: monografiya* [Psychological technologies of teaching staff's training in organizational culture development in the conditions of social tension]. Instytut psykholohiyi imeni, G. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny [in Ukrainian]
10. Tereschenko, K. V. (2009). Modeli organizatsiinogo rozvytku v zarubizhnii psykholohiyi [Models of organizational development in foreign psychology]. *Aktualni problemy psykholohii. T. 1: Organizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. G. S. Kostyuka APN Ukraïny*. 1(23), 26–32. [in Ukrainian]
11. Karamushka, L. M. (2013). *Psykholohichni zasady organizatsiinogo rozvytku* [Psychological principles of organizational development]. Imeks-LTD. [in Ukrainian]
12. Frydenberg, E., & Lewis, R. (2000). Teaching Coping to adolescents: when and to whom? *American Educational Research Journal*. 37, 727–745.
13. Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York.
14. Lewin, K. (1958). Group Decision and Social Change. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Snigur, Yulia. Relationship between organizational and psychological characteristics of general secondary education institutions and headmasters' coping strategies.

Introduction. The use of adequate stress-coping strategies by the headmasters of general secondary education institutions involves the study of these institutions' organizational and psychological characteristics that affect headmasters' choice of stress-coping strategies.

Aim: to analyze the relationship between organizational and psychological characteristics of general secondary education institutions and headmasters' stress-coping strategies.

Methods. The following instruments were used to collect and analyze data: «How is your organization developing?» (V. Siegert, L. Lang, modification by L. Karamushka), «A Method of research into coping behavior in stressful situations» (S. Norman, D. Endler, D. James, M. Parker; adaptation by T. Krukova), and a passport-questionnaire.

Results. Statistically significant relationships, both positive and negative, have been found between the organizational and psychological characteristics of general secondary education institutions and their headmasters' stress-coping strategies. It was shown that the higher the level of organizational development of general secondary education institutions, the more frequently their headmasters used such a coping strategy as social support seeking, but as the number of headmasters in one institution increased, the frequency of use of this coping strategy decreased. It was also shown that as the administrative status of the town/city where the general secondary education institution was located increased, the frequency of headmasters' use of such coping strategies as avoidance and distraction increased, too.

Conclusions. The findings can be helpful in managing general secondary education institutions, in particular, in headmasters' choosing adequate stress-coping strategies.

Key words: general secondary education institutions, headmasters, stress-coping strategies, organizational and psychological characteristics of general secondary education institutions, organizational development.

Відомості про автора

Снігур Юлія Сергіївна, аспірантка лабораторії організаційної психології та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН, фахівець II-ї категорії навчально-організаційної групи по забезпеченню навчального процесу Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Snigur, Yuliya Sergiivnz, PhD student, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Second category specialist of the Educational Process Support group at Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

Email: Snigur2007@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3150-7870>

Отримано 25 січня 2021 р.
Рецензовано 22 лютого 2021 р.
Прийнято 26 лютого 2021 р.

DOI (Article):<https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.12>

УДК 159.92:316.647.5

Терещенко Кіра

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ

Терещенко Кіра. Толерантність як детермінанта забезпечення психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Вступ. Актуальним в сучасних умовах є пошук детермінант психологічного здоров'я освітнього персоналу, до яких слід віднести толерантність.

Мета дослідження: емпірично дослідити види та індекс толерантності персоналу освітніх організацій та вплив показників толерантності на вираженість структурних компонентів його психологічного здоров'я.

Методи дослідження: опитувальник «Індекс толерантності» Г. Солдатової та ін., «Шкала ставлення до психологічного здоров'я» Т. Галкіної, Н. Артемцевої, «Шкала позитивного психічного здоров'я» J. Lukat et al., «Опитувальник для вимірювання локус контролю здоров'я».

Результати дослідження. Встановлено, що види та індекс толерантності впливають на певні структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Висновки. Показники толерантності доцільно розглядати як детермінанти психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Ключові слова: толерантність, психологічне здоров'я, детермінанта психологічного здоров'я, індекс толерантності, види толерантності, освітній персонал.

Терещенко Кіра. Толерантность как детерминанта обеспечения психологического здоровья образовательного персонала.

Введение. Актуальным в современных условиях является поиск детерминант психологического здоровья образовательного персонала, к которым следует отнести толерантность.

Цель исследования: эмпирически исследовать виды и индекс толерантности персонала образовательных организаций и влияние показателей толерантности на выраженность структурных компонентов его психологического здоровья.

Методы исследования: опросник «Индекс толерантности» Г. Солдатовой и др., «Шкала отношения к психологическому здоровью» Т. Галкиной, Н. Артемцевой, «Шкала положительного психического здоровья» J. Lukat et al., «Опросник для измерения локус контроля здоровья».

Результаты исследования. Установлено, что виды и индекс толерантности влияют на определенные структурные компоненты психологического здоровья персонала образовательных организаций.

Выводы. Показатели толерантности целесообразно рассматривать как детерминанты психологического здоровья образовательного персонала.

Ключевые слова: толерантность, психологическое здоровье, детерминанта психологического здоровья, индекс толерантности, виды толерантности, образовательный персонал.

Вступ. В умовах реформування освіти та соціальної нестабільності, що відображається на діяльності освітніх організацій, дедалі більше уваги приділяється питанням забезпечення психологічного здоров'я освітнього персоналу. Отже, досить актуальним виступає пошук детермінант психологічного здоров'я освітнього персоналу, до яких слід віднести толерантність як інтегральну характеристику особистості, що позначається на міжособистісній взаємодії.

Розкриваючи зміст та структуру поняття «толерантність особистості», зазначимо, що термін «толерантність» походить від лат. *tolerantia*, що у перекладі означає «терпимість, терпіння». Однак, на думку багатьох учених, *толерантність* не є пасивною рисою та виходить за межі суто терпимості (Пірен, 2015; Почебут, 2012; Яценко, 2008 та

ін.). Зокрема, М. Пірен (2015) вказує на те, що толерантність означає не поступку, поблажливість чи потурання, а, передусім, активну позицію, що формується на основі визнання універсальних прав та основних свобод людини, відмову від догматизму та абсолютизму (Пірен, 2015).

Науковці розглядають толерантність як інтегральну характеристику особистості, що передбачає її цілісність та психологічну стійкість (Белашева, 2014; Панченко, 2007). Слід зазначити, що толерантність може проявлятися не тільки на рівні особистості, але й на рівні соціальних груп та інституцій.

Проблема пошуку детермінант психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій представлена в працях вітчизняних вчених (Карамушка, & Снігур, 2020; Карамушка, & Шевченко, 2017). Різноманітні аспекти толерантності персоналу освітніх організацій висвітлені в роботах вітчизняних та зарубіжних науковців (Брюховецька, 2018; Руда, 2010; Donnelly, 2004 та ін.). Разом із тим, проблема аналізу толерантності як детермінанти психологічного здоров'я освітнього персоналу залишається недостатньо вивченою.

Виходячи із актуальності та недостатнього вивчення проблеми, нами визначено таку **мету дослідження**: емпірично дослідити види та індекс толерантності персоналу освітніх організацій та вплив показників толерантності на вираженість структурних компонентів його психологічного здоров'я.

Завдання дослідження:

1. Дослідити види та індекс толерантності персоналу освітніх організацій.
2. Проаналізувати вплив показників толерантності на структурні компоненти психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Методи та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувалися такі методики.

Для аналізу *індексу та видів толерантності* використовувався експрес-опитувальник «Індекс толерантності» Г. Солдатової, О. Кравцової, О. Хухлаєва, Л. Шайгерової, в якому застосовувався розподіл на субшкали: етнічна толерантність, соціальна толерантність, толерантність як риса особистості (Солдатова, & Шайгерова, 2008).

Для вимірювання *когнітивно-емоційного компонента* психологічного здоров'я використовувалася «Шкала ставлення до психологічного здоров'я» (ШСПЗ) Т. Галкіної та Н. Артемцевої (Галкіна, & Артемцева, 2018).

Дослідження *рефлексивно-особистісного компонента* психологічного здоров'я здійснювалося за допомогою «Шкали позитивного психічного здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale)) J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld, & E.S. Becker (Lukat et al., 2016).

Для діагностики *операційно-функціонального компонента* використовувався «Опитувальник для вимірювання локус контролю здоров'я» (Multidimensional Health Locus-of-Control Scales) (Гринберг, 2002). Даний опитувальник складається з трьох шкал: шкали «внутрішнього локусу контролю» (відображає ступінь відчуття опитуваним контролю над своїм здоров'ям); шкали «контролю «могутніми іншими» (показує ступінь впевненості опитуваного в тому, що за його здоров'я несуть відповідальність «могутні інші», наприклад, лікарі, родичі тощо); шкали «контролю випадку» (показує, наскільки опитуваний переконаний в тому, що здоров'я залежить від випадку, удачі або долі).

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

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. За посадою респонденти були розподілені наступним чином: 20,8% – педагогічні працівники початкової школи, 29,6% – середньої школи, 24,5% – старшої школи, 14,4% – керівники, 10,2% – соціальні педагоги та психологи. 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. 12,0% – чоловіки, 88,0% – жінки; 76,0% були одруженими, 24,0% – неодруженими.

Результати дослідження та їх обговорення. Відповідно до першого завдання емпіричного дослідження, розглянемо результати, які стосуються показників толерантності персоналу освітніх організацій.

Аналіз отриманих даних (табл. 1) свідчить про те, що **показники толерантності** персоналу освітніх організацій переважно відповідають середньому рівню. Найбільш вираженою є толерантність як риса особистості ($M=4,16$; $SD=0,57$), менш вираженою є етнічна толерантність ($M=3,94$; $SD=0,63$), нарешті, найменш вираженою виступає соціальна толерантність ($M=3,64$; $SD=0,51$).

Таблиця 1

Види та індекс толерантності персоналу освітніх організацій (описові статистики)

Види та індекс толерантності	Min	Max	M	SD
Етнічна толерантність	2,43	6,00	3,94	0,63
Соціальна толерантність	2,25	6,00	3,64	0,51
Толерантність як риса особистості	2,43	5,86	4,16	0,57
Індекс толерантності	2,64	5,82	3,90	0,46

Дослідження **рівнів вираженості видів та індексу толерантності** персоналу освітніх організацій (табл. 2) показало, що понад третини респондентів (37,8%) мають високий рівень розвитку толерантності як риси особистості, понад чверть опитаних демонструють високий рівень розвитку етнічної толерантності, та лише близько десятої частини опитаних (11,8%) характеризуються високим рівнем розвитку соціальної толерантності. Отже, соціальна толерантність, тобто толерантність до представників різних соціальних груп, в умовах суспільної напруженості представлена найменше. Отримані дані подібні до даних О. Брюховецької, за якими соціальна толерантність керівників освітніх організацій є менш вираженою, ніж їхня етнічна толерантність (Брюховецька, 2018).

У цілому, за даними нашого дослідження, менше п'ятої частини респондентів (19,0%) мають високий індекс толерантності, що свідчить про наявність значних резервів розвитку толерантності педагогічних працівників.

Проаналізуємо результати виконання **другого завдання емпіричного дослідження**, що стосуються впливу показників толерантності персоналу освітніх організацій на структурні компоненти психологічного здоров'я освітнього персоналу. Насамперед розглянемо **вплив видів та індексу толерантності на структурні компоненти психологічного здоров'я освітнього персоналу**.

Таблиця 2

**Рівень вираженості видів та індексу толерантності персоналу освітніх організацій
(у % від загальної кількості опитаних)**

Види та індекс толерантності	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Етнічна толерантність	27,3	41,4	31,3
Соціальна толерантність	11,8	44,5	43,7
Толерантність як риса особистості	37,8	45,4	16,8
Індекс толерантності	19,0	53,8	27,2

Стосовно такого виду як *етнічна толерантність*, то, як видно з *табл. 3*, у процесі дослідження констатовано позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок між цим видом толерантності та рефлексивно-особистісним компонентом психологічного здоров'я ($r=0,127$; $p<0,01$) та негативний статистично значущий зв'язок між цим видом толерантності та операційно-функціональним компонентом («контроль випадку») ($r=-0,279$, $p<0,01$).

Таблиця 3

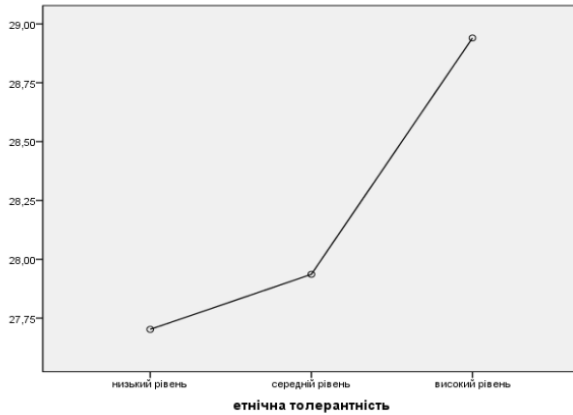
Зв'язок між видами й індексом толерантності та рівнем вираженості структурних компонентів психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій (r)

Структурні компоненти психологічного здоров'я	Види толерантності			Індекс толерантності
	Етнічна толерантність	Соціальна толерантність	Толерантність як риса особистості	
Когнітивно-емоційний	0,048	0,065	0,133**	0,116*
Рефлексивно-особистісний	0,127**	0,147**	0,141**	0,143**
Операційно-функціональний:				
а)«внутрішній контроль»	-0,048	-0,078	-0,069	-0,076
б)«контроль «могутніми іншими»	-0,062	0,098*	-0,128**	-0,052
в)«контроль випадку»	-0,279**	-0,220**	-0,287**	-0,307**

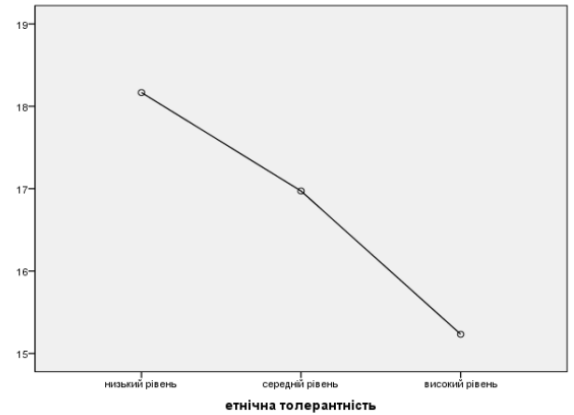
* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Дійсно, результати дисперсійного аналізу (ANOVA) (*рис.1*) також показали, що рівень розвитку етнічної толерантності впливає на рівень вираженості компонентів психологічного здоров'я освітнього персоналу: особистісно-рефлексивного ($p<0,05$) та операційно-функціонального («контроль випадку») ($p<0,001$).

Стосовно *соціальної толерантності*, то дані, представлені в *табл. 3*, свідчать про наявність позитивного статистично значущого кореляційного зв'язку між цим видом толерантності і такими структурними компонентами психологічного здоров'я: рефлексивно-особистісним ($r=0,147$; $p<0,01$) та складовою операційно-функціонального компоненту «контроль «могутніми іншими»» ($r=0,098$; $p<0,05$), а також негативного зв'язку між цим видом толерантності та складовою операційно-функціонального компоненту «контроль «випадку»» ($r=-0,220$; $p<0,01$).



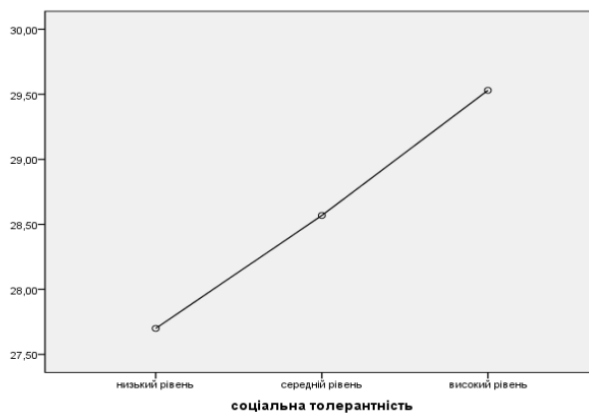
А)



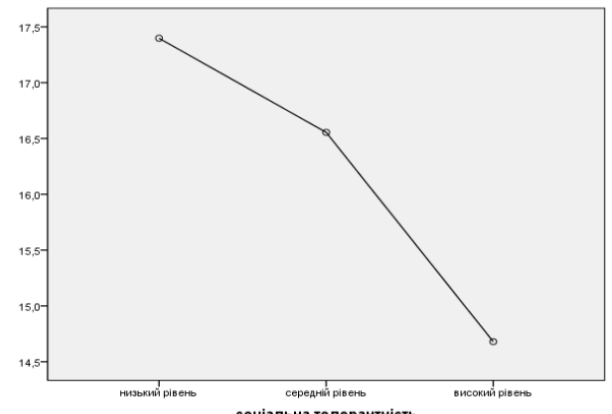
Б)

Рис. 1. Вплив етнічної толерантності на компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: рефлексивно-особистісний (А); операційно-функціональний («контроль випадку») (Б)

Згідно з результатами дисперсійного аналізу (ANOVA) (рис.2), рівень розвитку соціальної толерантності позитивно впливає на рівень вираженості особистісно-рефлексивного компоненту психологічного здоров'я освітнього персоналу ($p < 0,01$) та негативно – на рівень вираженості операційно-функціонального компоненту (складова «контроль випадку») ($p < 0,001$).



А)



Б)

Рис.2. Вплив соціальної толерантності на компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: рефлексивно-особистісний (А); операційно-функціональний («контроль випадку») (Б)

Розглянемо складову толерантності «*толерантність як риса особистості*». Як свідчать отримані дані (табл. 3), існує статистично значущий кореляційний зв'язок, який має різну спрямованість, між цим видом толерантності та усіма компонентами психологічного здоров'я: позитивний зв'язок між цим видом толерантності й когнітивно-емоційним ($r = 0,133$; $p < 0,01$) та рефлексивно-особистісним ($r = 0,141$; $p < 0,01$) компонентами, а також негативний зв'язок між цим видом толерантності та складовими операційно-функціонального компоненту «контроль «могутніми» іншими» ($r = -0,128$; $p < 0,01$) та «контроль випадку» ($r = -0,287$; $p < 0,01$).

Згідно з результатами дисперсійного аналізу (ANOVA) (рис.3), рівень розвитку

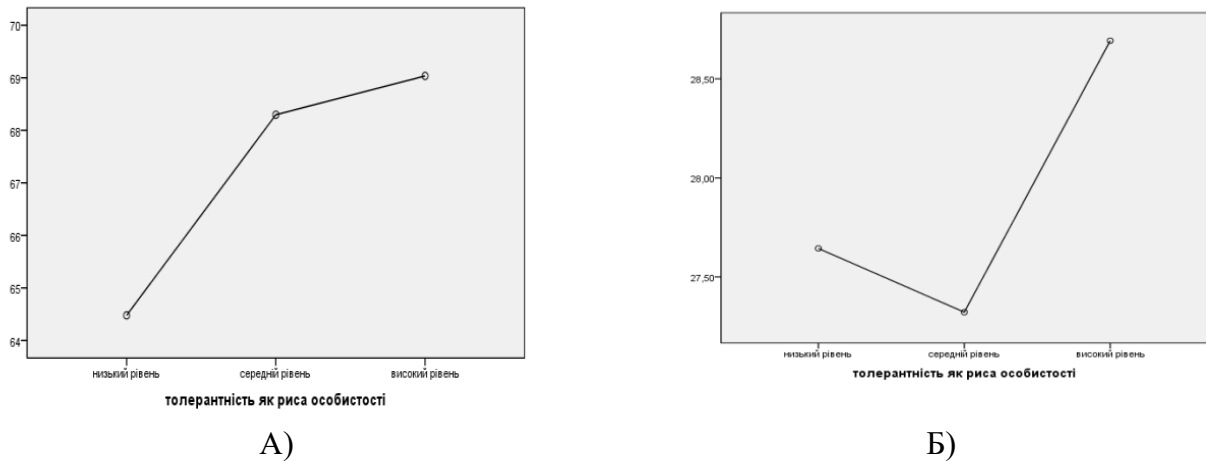


Рис.3. Вплив толерантності як риси особистості на компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: когнітивно-емоційний (А); рефлексивно-особистісний (Б)

Результати дисперсійного аналізу (ANOVA) (рис. 4) також виявили, що рівень розвитку складової «толерантність як риса особистості» негативно впливає на складові операційно-функціонального компоненту «контроль «могутніми іншими» ($p < 0,01$) та «контроль випадку» ($p < 0,001$).

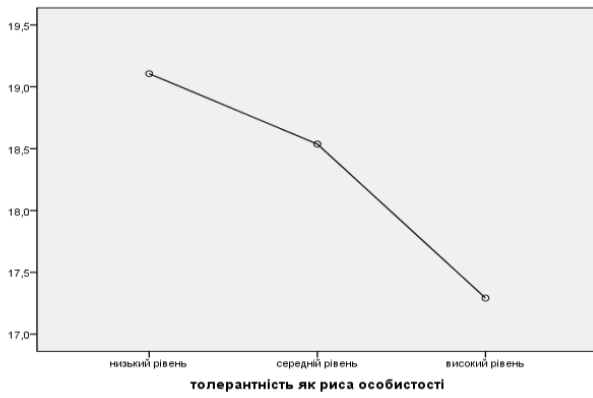
Проаналізуємо зв'язок *індексу толерантності* з компонентами психологічного здоров'я освітнього персоналу. Як свідчать отримані дані (табл. 3), існує статистично значущий кореляційний зв'язок, який має різну спрямованість, між цим видом толерантності та усіма компонентами психологічного здоров'я: позитивний зв'язок між індексом толерантності й когнітивно-емоційним ($r = 0,116$; $p < 0,05$) та рефлексивно-особистісним ($r = 0,143$; $p < 0,01$) компонентами, а також негативний зв'язок між цим видом толерантності та складовою операційно-функціонального компоненту «контроль випадку» ($r = -0,307$; $p < 0,01$).

Результати дисперсійного аналізу (ANOVA) (рис.5) свідчать, що рівень розвитку індексу толерантності позитивно впливає на когнітивно-емоційний та рефлексивно-особистісний ($p < 0,05$) компоненти, а також негативно впливає на складову операційно-функціонального компоненту «контроль випадку» ($p < 0,001$).

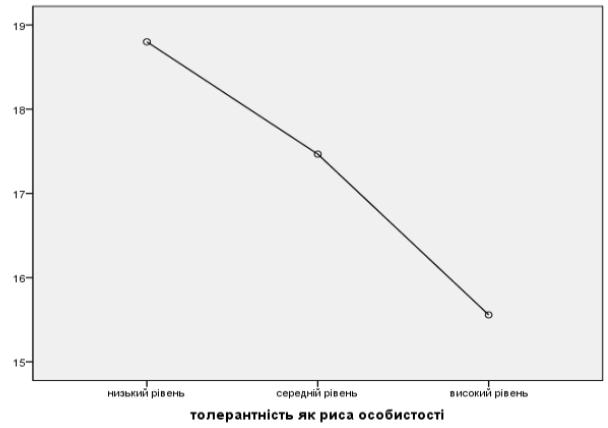
Отже, зазначені види толерантності та індекс толерантності впливають на мінімум два з трьох структурних компонентів психологічного здоров'я педагогічних працівників, тобто ці показники толерантності можна розглядати як *детермінанти психологічного здоров'я освітнього персоналу*.

Слід зазначити, що не виявлено впливу видів та індексу толерантності на складову операційно-функціонального компоненту «внутрішній контроль», що може пояснюватися тим, що така складова локусу контролю здоров'я, як «внутрішній контроль», може знаходитися під впливом комплексу детермінант.

Зворотний зв'язок між видами та індексом толерантності та складовою операційно-функціонального компоненту психологічного здоров'я «контроль випадку» можна пояснити тим, що толерантність сприяє збереженню особистісної цілісності, виявляючись у психологічній стійкості особистості у ситуаціях спрямованого негативного впливу (Белашева, 2014), тобто толерантна особистість відповідальна за все, що з нею відбувається, й не покладається на випадок.

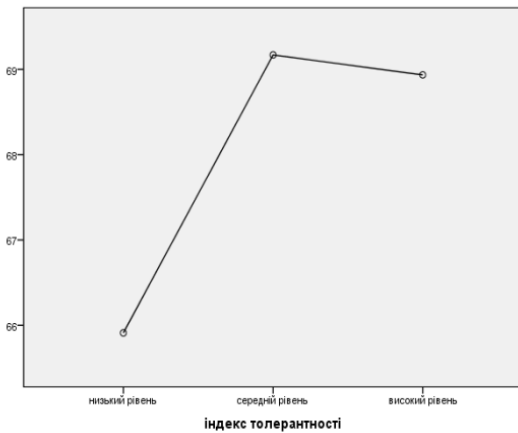


A)

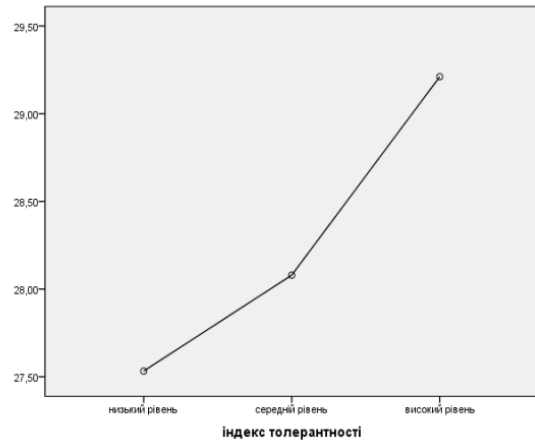


Б)

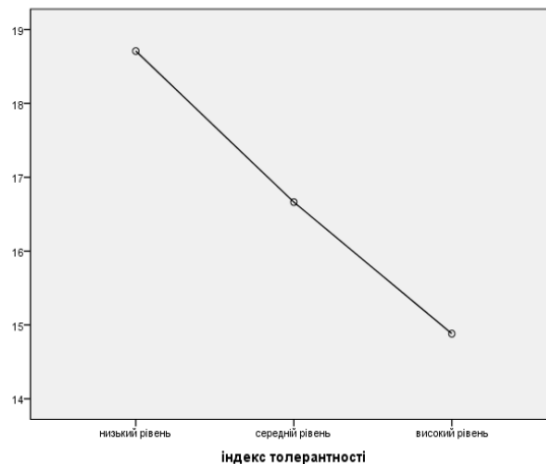
Рис. 4. Вплив толерантності як риси особистості на складові операційно-функціонального компоненту психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: «контроль «могутніми іншими» (А) та «контроль випадку» (Б)



A)



Б)



В)

Рис. 5. Вплив загального показника (індексу) толерантності на компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: когнітивно-емоційний (А); рефлексивно-особистісний (Б); операційно-функціональний («контроль випадку») (В)

У цілому результати дослідження свідчать, що серед структурних компонентів психологічного здоров'я освітнього персоналу найбільше підпорядковані впливу показників толерантності рефлексивно-особистісний компонент, на який толерантність здійснює позитивний вплив, та операційно-функціональний компонент, зокрема, така його складова як «контроль випадку», на яку толерантність впливає негативно.

Висновки. Виявлено, що серед видів толерантності освітнього персоналу найбільш вираженою є толерантність як риса особистості, менш вираженою є етнічна толерантність, нарешті, найменш вираженою виступає соціальна толерантність.

Встановлено, що види та індекс толерантності впливають на більшість структурних компонентів психологічного здоров'я педагогічних працівників, тому ці показники можна розглядати як детермінанти психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Серед структурних компонентів психологічного здоров'я освітнього персоналу найбільше підпорядковані впливу показників толерантності рефлексивно-особистісний компонент, на який толерантність здійснює позитивний вплив, та операційно-функціональний компонент, зокрема, така його складова як «контроль випадку», на яку толерантність впливає негативно.

Врахування результатів дослідження сприятиме розробці програм забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Перспективи подальшого дослідження полягають в експериментальному аналізі зв'язку між психологічним здоров'ям та толерантністю персоналу освітніх організацій з урахуванням організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників.

Література

1. Белашева, И.В. (2014). Толерантное поведение как критерий психологического здоровья личности. *Мир науки, культуры, образования*, 6(49), 243–245.
2. Брюховецька, О.В. (2018). *Психологія професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів*. Київ: Інтерсервіс.
3. Галкина, Т.В., & Артемцева, Н.Г. (2018). Взаимосвязь между отношением к психологическому здоровью и самооценкой личности. *Психология человека как субъекта познания, общения и деятельности*. Москва: Институт психологии РАН.
4. Гринберг, Дж. (2002). *Управление стрессом*. Санкт-Петербург: Питер.
5. Карамушка, Л.М., & Снігур, Ю.С. (2020). Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 1(55), 23–30.
6. Карамушка, Л.М., & Шевченко, А.М. (2017). Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 1(47), 22–29.
7. Панченко, С.А. (2007). Развитие толерантности как условие сохранения психологического здоровья подростков. *Дисс. канд. психол. наук*. Ставрополь.
8. Пірен, М.І. (2015). Толерантність – дієвий чинник злагоди та консолідації в сучасному українському суспільстві. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*, 2, 51–56.
9. Почебут, Л.Г. (2012). *Кросс-культурная и этническая психология*. Санкт-Петербург: Питер.
10. Солдатова, Г.У., & Шайгерова, Л.А. (2008). *Психодиагностика толерантности личности*. Москва: Смысл.
11. Руда, О.Ю. (2010). Толерантність у роботі викладача з підлітками. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка*, 2, 181–184.
12. Яценко, Ю.С. (2008). Воспитание толерантности студентов средствами межкультурной коммуникации в процессе языкового образования. *Автореферат дисс. канд. пед. наук*. Москва.
13. Donnelly, Caitlin. (2004). Constructing the ethos of tolerance and respect in an integrated school: the role of teachers. *British Educational Research Journal*, 30, 2. DOI: 10.1080/0141192042000195254
14. Lukat, J, Margraf, J., Lutz, R., vanderVeld, W. M., & Becker E S. (2016). Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 4(8).DOI: 10.1186/s40359-016-0111-x

References

1. Belasheva, I. V. (2014). Tolerantnoe povedenie kak kriterii psikhologicheskogo zdorovya lichnosti [Tolerant behavior as a criterion of psychological health of the individual]. *Mir nauki, kultury, obrazovaniya*, 6(49), 243–245. [in Russian]
2. Bryukhovetska, O. V. (2018). *Psikhologiya profesiinoyi tolerantnosti kerivnykiv zagalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv* [Psychology of professional tolerance of secondary school principals]. Kyiv: Interservis. [in Ukrainian]
3. Galkina, T. V., & Artemtseva, N. G. (2018). Vzaimosvyaz mezhdru otnosheniem k psikhologicheskomu zdorovyu i samoosenkoi lichnosti [The relationship between attitudes toward psychological health and self-esteem]. *Psikhologiya cheloveka kak subekta poznaniya, obscheniya i deyatelnosti*. Institut psikhologii RAN. [in Russian]
4. Grinberg, Dzh. (2002). *Upravlenie stressom* [Stress management]. Piter. [in Russian]

5. Karamushka, L. M., & Snigur, Yu. S. (2020). Coping-strategiyi: sutnist, pidkholdy do klasyfikatsiyi, znachennya dlya psykholoichnogo zdorov'ya osobystosti ta organizatsiyi [Coping strategies: essence, approaches to classification, significance for the psychological health of the individual and the organization]. *Aktualni problemy psykholoichi. Organizatsiina psykholoichiya. Ekonomichna psykholoichiya. Sotsialna psykholoichiya*, 1(55), 23–30. [in Ukrainian]
6. Karamushka, L. M., & Shevchenko, A. M. (2017). Psykholoichni chynnyky ta umovy zabezpechennya psykholoichnogo zdorov'ya menedzheriv osvithnikh organizatsii [Psychological factors in and conditions for ensuring the psychological health of educational organization heads]. *Aktualni problemy psykholoichi. Organizatsiina psykholoichiya. Ekonomichna psykholoichiya. Sotsialna psykholoichiya*, 1(47), 22–29. [in Ukrainian]
7. Panchenko, S. A. (2007). Razvitie tolerantnosti kak uslovie sokhraneniya psikholoicheskogo zdorovya podrostkov [Development of tolerance as a condition for maintaining adolescents' psychological health]. *Diss. kand. psikhol. nauk. Stavropol*. [in Russian]
8. Piren, M. I. (2015). Tolerantnist – diyevyi chynnyk zlagody ta konsolidatsiyi v suchasnomu ukrayinskomu suspilstvi [Tolerance as an effective factor in harmony and consolidation of modern Ukrainian society]. *Visnyk Natsionalnoyi akademiyi derzhavnogo upravlinnya pry Prezydentovi Ukrainy*, 2, 51–56. [in Ukrainian]
9. Pochebut, L.G. (2012). Kross-kul'turnaya i etnicheskaya psihologiya [Cross-cultural and ethnic psychology]. Piter. [in Russian]
10. Soldatova, G.U., & Shajgerova, L.A. (2008). Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti. [Psychodiagnostics of personal tolerance]. Smysl. [in Russian]
11. Ruda, O. Yu. (2010). Tolerantnist u roboti vykladacha z pidlitkamy [Tolerance in teacher's work with adolescents]. *Visnyk NTUU «KPI». Filosofiya. Psykholoichiya. Pedagogika*, 2, 181–184. [in Ukrainian]
12. Yatsenko, Yu. S. (2008). Vospitanie tolerantnosti studentov sredstvami mezhkulturnoi kommunikatsii v protsesse yazykovogo obrazovaniya [Developing students' tolerance by means of intercultural communication in the process of language education]. *Avtoreferat diss. kand. ped. nauk. Moskva*. [in Russian]
13. Donnelly, Caitlin. (2004). Constructing the ethos of tolerance and respect in an integrated school: the role of teachers. *British Educational Research Journal*, 30, 2. DOI: 10.1080/0141192042000195254
14. Lukat, J, Margraf, J., Lutz, R., van der Veld, W. M., & Becker, E. S. (2016). Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 4(8). DOI: 10.1186/s40359-016-0111-x

Tereshchenko, Kira. Tolerance as a determinant of educational staff's psychological health.

Introduction. The determinants of educational staff's psychological health, including their tolerance, has been increasingly drawing attention of researchers.

Aim: to empirically investigate the types and index of educational staff's tolerance and the impact of educational staff's tolerance indicators on the structural components of educational staff's psychological health.

Methods: G. Soldatova et al. Tolerance Index, T. Galkina and N. Artemtseva Attitude to Psychological Health Scale, J. Lukat et al. Positive Mental Health Scale, and the Multidimensional Health Locus-of-Control Scales.

Results. Tolerance as a personality trait has been found to be the most pronounced type of tolerance, followed by ethnic tolerance and social tolerance (the least pronounced). Tolerance type and index affect certain components of educational staff's psychological health. Among the components of educational staff's psychological health that are most responsive to tolerance indicators are the reflexive-personal component (a positive effect) and the operational-functional component, in particular, its «case control» component (a negative effect).

Conclusions. Tolerance indicators should be considered as determinants of educational staff's psychological health.

Key words: tolerance, psychological health, determinants of psychological health, tolerance index, types of tolerance, educational staff.

Відомості про автора

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 in Psychology, senior researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuik Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kteres75@gmail.com

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

Отримано 18 січня 2021 р.
Рецензовано 1 лютого 2021 р.
Прийнято 8 лютого 2021 р.

Тодорова Ірина

ПСИХОЛОГІЯ СПОЖИВАННЯ У ВИМІРАХ СУБ'ЄКТНО-ВЧИНКОВОГО ПІДХОДУ

Тодорова Ірина. Психологія споживання у вимірах суб'єктно-вчинкового підходу.

Вступ. Зорієнтованість суспільства на сталий економічний розвиток актуалізує проблему дослідження здатності споживачів до раціонального споживання, їх готовності враховувати соціально значущі та екологічні мотиви у власній споживчій поведінці.

Мета дослідження: визначити зміст та сутність споживання з позицій суб'єктно-вчинкового підходу в психології, з'ясувати та перевірити критерії суб'єктності та вчинку сталого споживання.

Методи. Для проведення дослідження використані методи опитування, тестування, методи описової та кореляційної статистики.

Результати дослідження. Теоретично обґрунтовано, що в сучасних економічних умовах споживання стало одним із провідних видів діяльності людини та до нього може бути застосований категоріальний апарат суб'єктно-вчинкового підходу в психології. Визначено поняття «діяльність споживання», «вчинок сталого споживання», якісні та кількісні індикатори конструкту «суб'єктність у споживанні»; подано результати емпіричного дослідження споживчої поведінки.

Висновки. Теоретико-методологічний інструментарій суб'єктно-вчинкового підходу відкриває нові можливості для психологічного аналізу споживання як діяльності та вчинку суб'єкту. Емпіричне дослідження виявило, що респонденти, орієнтовані на суб'єктне стале споживання, складають доволі невелику частку – 20,8% учасників опитування. Це актуалізує проблему пошуку чинників та технологій формування психологічної готовності людини до сталого споживання. Отримані результати можуть використовуватися для тренінгу культури споживання та для подальших розвідок психології споживання як наукового об'єкту.

Ключові слова: суб'єктно-вчинковий підхід, стале споживання, свідоме споживання, психологія споживача, споживча поведінка, діяльність споживання, вчинок сталого споживання, суб'єктність у споживанні.

Тодорова Ірина. Психология потребления в измерениях субъектно-поступкового подхода.

Введение. Ориентация общества на устойчивое экономическое развитие актуализирует проблему исследования способности потребителей к рациональному потреблению, их готовности учитывать социально значимые и экологические мотивы в своём потребительском поведении.

Цель исследования: определить содержание и сущность потребления с позиций субъектно-поступкового подхода в психологии, выявить и проверить критерии субъектности и поступка в устойчивом потреблении.

Методы. Для проведения исследования использованы методы опроса, тестирование, методы описательной и корреляционной статистики.

Результаты исследования. Теоретически обосновано, что потребление относится к категории одного из ведущих видов деятельности и к нему может быть применен категориальный аппарат субъектно-поступкового подхода. Определены понятия «деятельность потребления», «поступок устойчивого потребления», описаны качественные и количественные индикаторы конструкта «субъектность в потреблении», представлены результаты эмпирического исследования потребительского поведения.

Выводы. Теоретико-методологический инструментальный субъектно-поступкового подхода открывает новые возможности для психологического анализа потребления как деятельности и поступка субъекта. Эмпирическое исследование показало, что респонденты, ориентированные на субъектное, устойчивое потребление, составляют довольно небольшую часть – 20,8% участников опроса. Это актуализирует проблему поиска факторов и технологий формирования у человека психологической готовности к устойчивому потреблению. Полученные результаты могут быть использованы для тренинга культуры потребления и для дальнейших исследований психологии потребления в качестве научного объекта.

Ключевые слова: *суб'єктно-поступковий підход, устойчивое потребление, сознательное потребление, психология потребителя, потребительское поведение, деятельность потребления, поступок устойчивого потребления, субъектность в потреблении.*

Вступ. Споживання в житті сучасної людини, поруч із грою, навчанням, працею та спілкуванням, набуло значення одного з основних видів діяльності, в якій формується, розвивається та проявляється її особистість. Проте нерациональна споживча поведінка людини може негативно позначатися на її здоров'ї, а також стимулює виробництво надмірної кількості товарів, що суперечить концепції сталого економічного розвитку, призводить до скорочення природних ресурсів, проблем із екологією. Відповідальне споживання та виробництво є однією з 17 цілей сталого розвитку, прийнятого ООН, і новою парадигмою для бізнесу і споживачів. Забезпечення переходу до раціональних моделей споживання і виробництва визначено Указом Президента України як одна з цілей сталого розвитку держави до 2030 року (Указ, 2019). Для цього слід з'ясувати, за яких умов людина опановує високим рівнем сталого споживання, стає свідомим, раціональним споживачем, здатним до саморефлексії, самоконтролю та доцільного самообмеження. Однак споживання, передусім, є об'єктом аналізу у маркетингу переважно задля збільшення продажів, набагато рідше воно досліджувалося психологією із науковою, а не прикладною метою.

Грунтовний огляд теорій споживання, аналіз типів, мотивів, факторів споживчої поведінки індивідуальних та групових суб'єктів, зокрема домогосподарств, проведено у монографії Ю.Ф. Пачковського & А.О. Максименко (2014). Вплив на споживання таких психологічних факторів як особистісні властивості, ціннісні орієнтації, світогляд, образ «Я» тощо висвітлено в роботах В. Наумова (2009), Д. Статта (2003), О.С. Євсейцевої & Д.С. Потехі (2016), О. В. Євтушевської (2016), Т. Петровської (2004), Т.В. Овчинникової (2016) та інших. Споживання як діяльність, спрямована на забезпечення функціонування людини, як невід'ємна частина кожної зі сторін багатовимірної особистості було розглянуто І.С. Тодоровою (2017). Підхід до споживання з позицій соціальної психології, аналіз споживача як активного діяча на ринку, типологію психологічних профілів споживачів та методика їх діагностики представлено в монографії О.С. Посипанової (2012). Аналіз трьох груп методик дослідження споживчої поведінки, які дають можливість дослідити особливості та типи споживчої поведінки молодих людей, а також визначити, як впливають на таку поведінку різнорівневі чинники, проведено К.М. Лоленко (2019). Розробці надійних та валідних методів дослідження аспектів споживацької поведінки студентів присвячено дослідження О.В. Савченко & С.В. Хтей (2020). Ними емпіричним шляхом виокремлено такі чотири незалежних фактори споживацької поведінки студентів як: раціональний розподіл коштів, орієнтація на думку іншої людини та рекламу, гнучкість у придбанні товарів та купівля як отримання бажаного.

Разом із тим проблематика споживання у вітчизняній психології була майже виключена з наукових досліджень – нез'ясованим дотепер є місце споживання в загальній структурі особистості, відсутні чіткі уявлення щодо процесу становлення особистості як суб'єкта споживання впродовж життя, не визначено точне місце споживання у системі різних видів діяльності особистості. Тому існує потреба розглянути споживання під кутом психології особистості та діяльності, у вимірах суб'єктно-вчинкового підходу.

Мета дослідження – здійснити аналіз психології споживання категоріальним апаратом суб'єктно-вчинкового підходу та теорії діяльності, визначити та перевірити критерії прояву вчинку та суб'єктності у споживанні.

Завдання дослідження:

- 1) теоретично обґрунтувати можливість використання наробок діяльнісного та суб'єктно-вчинкового підходів в психології до аналізу споживання;
- 2) визначити ознаки вчинку сталого споживання та суб'єктності у споживанні, перевірити їх дієвість емпіричним шляхом.

Методи та організація дослідження. Було проведено опитування з метою виявлення особливостей процесу споживання досліджуваних, оцінки ступеня осмисленості споживання та виявлення зв'язку між тенденціями у споживанні та окремими психологічними вимірами

людини. У процесі дослідження вперше використовувалась авторська анкета «Стиль споживання», яка дозволила з'ясувати споживчі установки та практики досліджуваних. Також респонденти оцінювалися за шкалою задоволеності життям Е. Дінерав в адаптації Є.М. Осіна і Д.О. Леонтьєва (Осин, & Леонтьев, 2008), цей опитувальник складається з п'ятьох тверджень, кожне з яких пропонується оцінити за допомогою 7-бальної шкали; ставлення до матеріальних цінностей оцінювалось за шкалою матеріалістичних цінностей MVS «The Material Values Scale, M. Richins & Dawson» (Richins, 2004); було використано шкалу «Здоров'я» опитувальника суб'єктивного контролю, розробленого на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера і адаптованого Є.Ф. Бажіним та ін. (Бажин, Голынкина, & Эткинд, 1984), та шкалу «Контроль» тесту життєстійкості С. Мадді в адаптації Д.О. Леонтьєва і О.І. Рассказової (Леонтьев, & Рассказова, 2006).

Проводилося онлайн опитування за допомогою тестової форми Google, в якій було розміщено питання, об'єднані у п'ять блоків. Отримані результати емпіричного дослідження було опрацьовано статистично-математичними методами з використанням інструментів таблиці Excel 2013, автоматично сформованої Google формою з відповідей респондентів. Кореляційний аналіз (з використанням критерію узгодженості χ^2 , коефіцієнту кореляції «rs» та t-критерію) проводився з метою виявлення зв'язку між особливостями споживчої поведінки респондентів та їх характеристиками.

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 48 студентів «Університету економіки і торгівлі» (м. Полтава). З них – 72,9% дівчат та 27,7% хлопців; віком від 17 років (31,3%), 18-21 років (56,3%), 22-25 років (12,4%). Свій фінансовий стан респонденти оцінили так: високий, вистачає на основні потреби (22,9%); нестійкий, іноді недостатній для повного задоволення основних потреб (47,9%); невисокий, фінансів не вистачає навіть на основні потреби (6,3%); доходи дуже малі або відсутні, нічого не можу собі дозволити (12,5%); варіант інше обрали 10,4% респондентів.

Результати дослідження та їх обговорення. У науковій літературі споживання найчастіше розглядається в контексті різноманітних проявів та факторів економічної поведінки. Так, Т. Петровська (2004) виокремлює зовнішні, внутрішні та ситуаційні фактори формування економічної поведінки – сильнопдіючі соціальні подразники (наслідування, мода, реклама), які підштовхують зробити стихійну, незаплановану покупку під впливом емоцій. «Споживання – виключно психологізований акт економічної поведінки. Мотиви споживання: прагнення до розмаїтості; прагнення привернути до себе увагу і жадоба визнання» (Петровська, 2004).

О.В. Євтушевська (2016) досліджує внутрішні та зовнішні фактори поведінки споживача та надає рекомендації щодо обдуманого, раціонального споживання, також вона характеризує три типи осіб, кожен з яких має різні мотиви та чинники регуляції споживчої поведінки: «... *гедоністи* – особи, для яких споживання матеріальних і нематеріальних благ є джерелом радості, натхнення, щастя. Вони зазвичай мало переймаються наслідками процесу споживання, виявляють витонченість смаків, інколи схильні до статусного споживання, слідуєть модним тенденціям. *Раціоналісти* – покупці, які споживають виважено та обдумано. Це особи, які через фінансові обмеження або через особливості кругозору демонструють економність, порівнюють ціни на товари та послуги, критично ставляться до реклами та маркетингових маніпуляцій. Вони не часто демонструють імпульсивну поведінку. ... *Аскети* – особи, які свідомо обмежують своє споживання через низький рівень добробуту або через світоглядні принципи. Такими споживачами часто керують релігійні, ідеологічні, етичні принципи» (Євтушевська, 2016:22-24).

Вивчаючи споживчу поведінку, R.W. Belk (2001) називає матеріалістами людей, які вірять в те, що матеріальні речі, товари – це головне джерело щастя або нещастя в житті, що саме володіння ними принесе їм благополуччя. Намагаючись дати відповідь на питання: «Матеріалізм – це добре чи погано?», автор виділяє різні види і межі матеріалізму. *Інструментальний матеріалізм* – це прагнення до речей, які дійсно нам необхідні, водночас *термінальний матеріалізм* – це володіння заради володіння» (Belk, 2001). Дослідження

показують, що саме другий, термінальний матеріалізм, негативно пов'язаний зі щастям, в той час як інструментальний матеріалізм корелює з ним позитивно. Володіння окремими речами дає людині відчуття приналежності до певної спільноти, забезпечує соціальну ідентифікацію, тому що часто оцінка себе та інших здійснюється на підставі володіння матеріальними об'єктами. Як вказує Е. Фромм у роботі «Мати чи бути?», для матеріаліста гостро постає проблема самоідентифікації особистості: «Якщо Я є те, що я маю, і те, що Я мав, втрачено, хто тоді є Я?» (Фромм, 2009).

Сучасна дитина з раннього віку вчиться розбиратися у фінансовій та соціально-психологічній вартості речей, включається в гонитву за володінням престижними товарами і підштовхує своїх батьків до посилення матеріалізму. Дослідники вказують, що міські діти можуть ідентифікувати тисячі логотипів, однак розрізняють не більше дюжини рослин і тварин їхнього рідного регіону. Це свідчить про те, що ми вже з народження стаємо частиною світу товарів і брендів, а також про те, що наш рівень матеріалізму неухильно зростає (Belk, 2001).

В українській мові високий рівень матеріалізму, зазвичай, позначається словом споживацтво. На думку Ю.Ф. Пачковського та А.О. Максименко (2014), поняття «споживацька поведінка», можна розтлумачити з негативним відтінком, розуміючи її як «постійне збільшення обсягу споживання у суспільстві; безрозбірне, нераціональне споживання товарів та послуг, репрезентованих на ринку». Зауважимо, що ця характеристика яскраво описує поведінку споживача із низьким рівнем суб'єктності. Водночас термін «споживча поведінка» індивідів чи груп є більш нейтральним поняттям, яке репрезентує серію взаємопов'язаних послідовних дій, спрямованих на придбання, використання товарів і послуг та їхню ліквідацію (або утилізацію) з метою забезпечення власної життєдіяльності (Пачковський, & Максименко, 2014 : 20).

Зараз у споживача суттєво збільшилися можливості вибору товарів у порівнянні із тим часом, коли провідні радянські психологи до системи основних видів діяльності віднесли лише спілкування, гру, навчання та працю. Психологія споживання довгий час не була об'єктом наукового інтересу психології діяльності, вчинку, особистості ще й тому, що вони виникли в інших соціально-економічних реаліях – в умовах дефіциту та централізованого розподілу матеріальних благ. Для більшості людей у минулому споживання було обмеженим через нестачу товарів та послуг, воно ще не становило глобальної екологічної проблеми, не викликало занепокоєння через надмірність та нераціональність. Зміна економічного ладу в країні та нова ринкова економіка трансформували споживчу психологію, тому потребують перегляду і наукові підходи до її аналізу.

Ланцюг перетворень «...людина як родова істота перетворюється з індивіда як споживача природних предметів на суб'єкта як виробника продуктів для задоволення своєї потреби» (Моргун, 2015 : 29-30) може бути продовжений наступним: а також стає суб'єктом діяльності споживання вироблених в суспільстві продуктів та послуг. Життєдіяльність людини не обмежується виробленням продуктів. У світі розподілу праці людина, яка включена в систему економічних відносин, виробляє не просто продукти, вона виробляє їх як товари, які потрапляють на ринок і мають бути придбані за гроші.

Психологічний процес становлення та функціонування особистості як суб'єкта діяльності споживання може бути змодельований на основі наробок суб'єктно-вчинкового напряму психології (Киричук, 2006; Татенко, 2017 та ін.). Всебічно проаналізувати споживання як частину життєдіяльності суб'єкта можна, спираючись на багатовимірну теорію особистості В.Ф. Моргуна (2015), що дозволяє системно висвітлити споживання через п'ять психологічних інваріант розвитку особистості (Тодорова, 2017).

З одного боку, поняття споживання належить до економічної психології, з іншого – значно виходить за рамки її аналізу, наближаючись до рівня універсальної психологічної категорії. О.С. Посипанова (2012) вважає, що споживча поведінка – це різновид соціальної поведінки, але не діяльності, що, на нашу думку, суперечить її твердженню про те, що споживач є активним діячем на ринку (Посипанова, 2012 : 6). Спробуємо обґрунтувати нашу позицію щодо можливості аналізу споживання як категорії діяльності. Споживання –

багатогранне та складне явище, яке є об'єктом вивчення в різних науках, тому, в контексті даної роботи, визначимо, що *діяльність споживання* – це активність особистості, спрямована на задоволення потреб шляхом придбання (покупки) та використання (з подальшою утилізацією) вироблених в суспільстві товарів та послуг.

Аналіз споживання як *діяльності* передбачає виявлення мотиву та предмету споживання, які можуть бути представлені потребами різних рівнів, прагненнями, інтересами, переконаннями, ціннісними орієнтаціями, смислами, установками.

Аналіз споживання на рівні *дій*, з яких складається діяльність споживання, передбачає виявлення того, якими конкретними цілями, залежно від етапу процесу споживання (оцінити, вибрати, придбати, використати, позбутися), воно спрямовується та якими є відповідні продукти та результати. Дії споживання можуть бути проаналізовані за їхніми компонентами та класифіковані за різними засадами.

Аналіз на рівні *операцій* представляє споживання ланцюгом операцій, пов'язаних із процесом покупки в реальному або віртуальному магазині, з подальшим використанням придбаного товару або його утилізацією. Людина застосовує свої уміння, знання, навички для того, щоб оцінювати та обирати товари і послуги, приймати рішення, вступати у взаємодію з продавцем, генерувати моделі використання продукту тощо.

Аналіз на рівні *вчинку*, передусім, передбачає виявлення його особистісного і суспільного смислу. *Вчинок споживання* може бути визначено як дії, виконані на основі усвідомленого вибору продуктів за якістю, вироблених із турботою про безпеку для екології та здоров'я. До розряду вчинку також слід віднести дії з обмеження споживання за етично прийнятними або раціональними мотивами, а також свідомий вибір природозахисних методів утилізації використаного продукту.

До суб'єктного (вчинкового) споживання більш близькими є характеристики так званого раціонального, збалансованого або сталого споживання, яке проявляється у зменшенні обсягу споживання, виборі екологічних товарів та способів переробки відходів, формуванні традиції дружнього споживання (Пачковський, & Максименко, 2014 : 86). Задля допомоги людині в здійсненні відповідального вибору сучасні виробники належним чином маркують товар. Наприклад, на упаковці косметичних засобів вказують відомості про незастосування тестів на тваринах, а на пачці чаю сповіщають про те, що з турботою поставилися до фермерів, їхніх дітей та довілля тощо.

Споживання як вчинок на індивідуальному рівні має відповідати зусиллям, якими цивілізований світ намагається замінити теорію економічного зростання на концепцією сталого розвитку із прийняттям соціальної та екологічної відповідальності за виробництво та споживання. Одне з перших визначень сталого розвитку було запропоновано Канадською комісією з охорони навколишнього середовища ще у 1915 році: «Кожне покоління має право на певний відсоток природного капіталу, але основна частина цього капіталу повинна бути передана наступному поколінню недоторканою» (Іванов, 2008). Важливою умовою забезпечення такого сталого розвитку є застосування правових та економічних важелів впливу та пропагування ідеї свідомого споживання через суспільні інституції – освіту, мистецтво, засоби масової інформації тощо. «Усвідомлення належності до значущої формальної чи неформальної групи, громадського об'єднання, політичної партії, змагальність, боротьба за лідерство – все це виступає потужним соціально-психологічним стимулом активності людини, актуалізації та нарощування її сутнісних сил, зокрема суб'єктно-вчинкових інтенцій і потенцій» (Татенко, 2017 : 154).

Перевтілення марнотрата, імпульсивного та несвідомого споживача, діючого під впливом маркетингових маніпуляцій або власних особистісних деформацій, у справжнього суб'єкта споживання потребує від людини складної роботи над собою, переосмислення цінностей, змін у мотиваційній та вольовій сферах, оволодіння діями та операціями оцінювання, вибору, користування товарами тощо. На необхідності глибоких психологічних змін в людині з метою запобігання економічній та екологічній катастрофі наполягав Е. Фромм.

Суспільство має допомогти особистості пройти через випробування «...на шляху від культури корисливості, споживацтва до культури честі та гідності» (Фромм, 2009 : 151), і починати виховувати культуру споживання потрібно вже з дитинства.

Вчинок – це дія за межами ситуативної необхідності, він виводить людину на інший рівень існування у світі (Леонтьєв, 2011). У вчинку сталого споживання має бути присутній мотив, за яким користь та безпека для всіх – для «Ми», стає більш вагомим аргументом, ніж користь та зручність для себе – для «Я». Відмовляючись від чогось, або, навпаки, купуючи (місцевий товар, ручну дорогу річ, добродійний пряник тощо) людина утверджує певні світоглядні переконання, ціннісні уявлення про світ, про те, яким він має бути, а яким – ні. Це вже не просто покупка – це моя можливість змінити світ, зробити його кращим. Споживання в традиціях сучасної науки, зазвичай, протиставляється духовним практикам, воно представлено як щось другорядне та негідне високодуховної особистості. Але свідоме споживання, навпаки, може підняти людину до високої моральності – за умов споживання в якості вчинку – суб'єктного, усвідомленого, відповідального та з певним матеріальним або моральним ризиком.

Зауважимо, що здатність особистості до вчинкової діяльності може бути одним з психологічних критеріїв суб'єктності. Разом з тим вони не тотожні, і, якщо вчинку без суб'єктності не існує, то суб'єктність не завжди передбачає вчинок. Суб'єктність – міра автономії, осмисленої самодетермінації і контролю, вчинок, до всього того, вимірюється перевагою інтересів «Ми» над «Я». В.О. Татенко (2017) вказує на сім ознак, за якими можна відрізнити між собою вчинок та дію.

На думку Д.О. Леонтьєва (2011), вчинок є дією, яка не викликається необхідністю, натомість причиною його є сенс, можливості та особистісна відповідальність за вибір. «Емпіричним індикатором дії в полі можливого, а не необхідного, служить неспровокований вихід за поставлені ситуацією рамки» (Леонтьєв, 2011: 24). В якості орієнтирів для визначення ступеня суб'єктності також можуть слугувати загальні механізми переходу особистості до режиму самодетермінованості (Леонтьєв, 2011 : 21). На наш погляд, в контексті споживання ці механізми можуть проявлятися таким чином: наявність паузи між сприйняттям товару та покупкою, здатність реагувати не автоматично, а з включенням рефлексивної свідомості; погляд на себе з боку, вдумливе осмислення і усвідомлення всіх варіантів і альтернатив; усвідомлення розбіжності між наявним та можливим «Я»; розуміння альтернативності будь-яких виборів і пошук неочевидних альтернатив; усвідомлення ціни та відповідальності, яку доводиться платити за кожен з можливих виборів.

Ще одним аргументом на підтвердження того, що споживання може бути розглянуте через суб'єктно-вчинковий підхід, є те, що, так само як і для всіх інших різновидів вчинку (Киричук, 2006), для вчинку споживання характерним є ризики, які його супроводжують. Розглянемо більш докладно – які ж саме ризики має вчинок сталого споживання.

Перший ризик – а саме те, що вчинок сталого споживання буде супроводжуватися більшими фінансовими, фізичними або психологічними та емоційними витратами. У цьому контексті важливим моментом здійснення вчинку є співвідношення ціни, яку людина має сплачувати за свій вчинок споживання, із тим результатом, який вона отримує. Зараз, як правило, ті продукти та послуги, які є більш привабливими з точки зору ідеї екологічного споживання, відносяться до категорії менш доступних за ціною та зручністю придбання. І в цьому полягає складність у здійсненні вчинків сталого споживання людьми, яким і так важко виживати через фінансові або особистісні проблеми, а вони ще мають дбати про екологію та майбутнє людства.

Другий ризик – невизначеність та неоднозначність результату полягає у тому, що людина може бути не впевнена у тому, що внаслідок саме її дій, таких незручних та витратних для неї як, наприклад, обмеження обсягів власного споживання, ретельного відбору товарів за ознаками екологічної безпеки, сортування та правильної утилізації сміття тощо, в екологічній та соціальній сферах буде відчутне покращення стану.

Є ризик, що жертви окремого свідомого споживача можуть виявитися даремними, якщо спільнота буде діяти за сценарієм соціальної дилеми «трагедія общинних пасовищ». «Забруднення навколишнього середовища є наслідком безлічі дрібних викидів, кожний з яких дає індивідуальним забруднювачам набагато більше вигоди, чим вони б могли отримати, ... якби викиди припинилися. ... Ми спустошуємо природні ресурси, тому що безпосереднє особисте задоволення від, скажімо, тривалого гарячого душу переважає печальні наслідки, що здаються віддаленими... У цьому й полягає трагедія. Справа, загальна для всіх (збереження природи), стає нічиєю справою» (Майерс, 2000: 636).

Про зростання уваги дослідників ринку до усвідомленого сталого споживання свідчить, наприклад, те, що цій проблемі було присвячено окрему секцію на Міжнародній конференції «Сучасні тренди поведінки споживачів товарів і послуг» (2020). «Метою відповідальної моди є виробництво одягу з мінімальним впливом на оточуюче середовище з використанням високопродуктивних технологій та комфортними умовами праці працівників, в основі якого лежить цінність відповідального споживання» (Дейнега & Перівський, 2020 : 116). Споживання, засноване на ідеї раціоналізму як способу життя, передбачає дотримання основних принципів свідомого споживання, а саме: «сортування, повторне використання (друге життя), основна ставка на якість, розумний шопінг, правильне зберігання» (Наконечна, Гринів, & Павлишин, 2020 : 127).

Отже, підведемо підсумок теоретичного аналізу, який дозволив визначити перелік ознак, що розкривають зміст конструктів «вчинок сталого споживання» та «суб'єктність у споживанні». Проведений аналіз наукових доробок, в яких розкрито психологічну сутність суб'єктності та вчинку, дозволив припустити, що головними критеріями вчинку сталого споживання та суб'єктності у споживанні можуть слугувати такі якісні ознаки як:

➤ *осмисленість споживання* – суб'єктне, раціональне споживання із рефлексією та розумінням власних мотивів споживання, здійснене у відповідності з обґрунтованим наміром, на відміну від ірраціонального, імпульсивного, емоціонального або зробленого автоматично під впливом реклами чи звички тощо;

➤ *моральний зміст* – наявність соціального або екологічного мотиву, за якого обирається саме такий вид товару та спосіб споживання;

➤ *емоційний відгук* – небайдуже ставлення до процесу та наслідків споживчої поведінки, позитивні переживання гордості, радості, задоволення тощо, якщо вдається відповідати ідеалам та цінностям сталого споживання, та негативні емоції провини, сорому, суму тощо у протилежному випадку;

➤ *жертвовність* – певний рівень самообмеження, відмова від чогось важливого та потрібного, готовність до додаткових витрат різного роду – фінансових, фізичних, емоційних, інтелектуальних, соціальних тощо;

➤ *ризикованість* – невизначеність та неоднозначність наслідків, відсутність гарантій щодо доцільності витрат, вірогідність дисбалансу між ціною та результатом.

Також, цілком очевидно, що, окрім якісних, можна виділити й *кількісні виміри* суб'єктності у споживанні – критерії за шириною охоплення, частотою застосування, нормативністю та популярністю в соціальній групі:

➤ *генералізованість* – за мірою охоплення всіх етапів циклу споживання та узагальненості по відношенню до різних груп товарів або послуг;

➤ *частота* – поодинокі учинки або постійні, такі, що найчастіше робить особа;

➤ *нормативність* – популярність такого способу споживання, наскільки він є масовим та типовим у популяції та групі, з якою ідентифікує себе споживач, яку міру соціального тиску відчуває людина, наскільки відрізняється її поведінка у порівнянні з поведінкою інших в її оточенні.

Готовність до суб'єктного споживання є системним особистісним утворенням, до будови якого залучено мотиваційний, когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. Відповідно до сталого споживання вони конкретизуються через зміст та усвідомленість

соціального та екологічного мотиву споживання; знання та оцінку товарів, проблем, пов'язаних з їх виробництвом, через логістику та процеси утилізації; небайдужість, емоційний відгук, сила та модальність якого залежать від наближення реальності до ідеалу сталого споживання; навички та вміння здійснення відповідних дій та операцій, вольову реалізацію наміру сталого споживання із прийняттям міри власної відповідальності.

На нашу думку, для більш чіткого розуміння психологічного підґрунтя явища сталого споживання цілком слушним та евристичним може бути уявлення різних моделей процесу споживання у виді континуума, полюсами якого є його суб'єктність або об'єктність. *Суб'єктність*, як протилежність об'єктності, передбачає набагато більшу самодетермінованість, самостійність, раціональність, усвідомленість, соціальну відповідальність, самоконтроль, компетентність у здійсненні споживання товарів на всіх етапах – від формування мотиву до прийняття рішення, придбання, використання та утилізації. Ми спробували приблизно та в узагальненому вигляді схарактеризувати три різні за рівнем суб'єктності моделі споживчої поведінки.

Низький рівень суб'єктності у споживанні (полюс об'єктності) – поведінка характеризується відсутністю або незначним проявом ознак сталого споживання – людина не замислюється над наслідками нераціонального споживання, не бачить зв'язку між власним способом споживання та екологією, орієнтується на традиції, звички, наслідує споживацьку поведінку інших, іде за модою, купує абищо. Не контролює та не рефлексує власну споживчу поведінку, не проявляє самообмеження, нерідко у неї наявні надмірне споживання та оніоманія. Сміття не сортує, багато продуктів псується та викидається, небезпечні побутові відходи (батареї живлення, люмінесцентні лампочки тощо) викидає до загального сміття. За відсутністю фінансових проблем не вважає за потрібне обмежувати власне споживання ресурсів (електрики, води, пального, побутової хімії). Не хоче сплачувати більше за товари, більш небезпечні для природного середовища. У споживанні не зважає на мотиви екологічної, моральної, соціальної відповідальності.

Середній (нестійкий) рівень суб'єктності у споживанні – споживча поведінка людини має ознаки невизначеного, проміжного способу поводження з товарами та більше залежить від зовнішніх обставин, є нестійкою, в неї наявні окремі ознаки як низького, так і високого рівнів. Такі споживачі, як правило, не вірять у можливість вплинути на стан екології змінами власної поведінки; сортуванню сміття вони не надають великого значення, роблять це лише за умов зовнішнього контролю, володіють деякими знаннями про споживчі властивості товарів, але не часто користуються ними в житті.

Високий рівень суб'єктності у споживанні (полюс суб'єктності) – споживча поведінка людини характеризується високим рівнем відчуття власної відповідальності за наслідки для екології, керується високими соціальними мотивами, совістю, почуттям обов'язку та переконаннями у необхідності сталого споживання природних ресурсів, соціально відповідального та гуманного процесу виробництва товарів, в якому немає місця порушенням прав як людей, так й тварин. У необхідній для свідомого та раціонального вибору товарів мірі володіє знаннями щодо складу, якості продукції, орієнтується в маркуванні товарів, в цілому достатньо обізнана у світі товарів, цікавиться інформацією про захист прав споживачів. Раціонально проводить купівлю товарів, обмежує та контролює необхідну кількість товарів споживання, турбується про найбільш екологічно безпечний спосіб упаковки, сортує сміття, є прихильником повторного використання речей тощо.

Виокремлені у теоретичному аналізі рівні та критерії конструктів «суб'єктність у споживанні», «вчинок сталого споживання» було взято за основу розробленого нами опитувальника «Стиль споживання». Зміст опитувальника на даному етапі дослідження не претендує на вичерпність та завершеність у формулюванні тверджень, до нього включено двадцять одну пару протилежних тверджень, також у респондентів кожного разу була можливість обрати проміжний третій варіант – «50/50, не можу визначити». Показник «суб'єктність у споживанні» вираховувався за сумою балів за відповіді на анкету. Кожний

вибір на користь сталого суб'єктного споживання оцінювався у «2» бали, протилежний – у «0» балів, вибір проміжного варіанту оцінювався у «1» бал. Пілотне онлайн дослідження, представлене в даній статті, дозволило провести апробацію анкети, зафіксувати споживчі установки та моделі поведінки респондентів на момент дослідження. У табл. 1 подано результати частоти вибору тверджень щодо сталого та суб'єктного споживання у відсотках від загальної кількості респондентів.

Аналіз даних *табл. 1* показує, що найбільш популярними є чотири твердження, в яких зазначено, що респонденти намагаються не користуватися одноразовим посудом (87,5%), обмежуються при купівлі лише необхідною кількістю продуктів (87,5%), для здійснення покупок намагаються повторно використовувати пакети та сумки (72,9%).

Таблиця 1

Частота вибору тверджень щодо сталого споживання за анкетною «Стиль споживання» у відсотках від кількості респондентів (N=48)

Твердження	Осіб %
1. Я, за можливості, намагаюся не користуватися одноразовим посудом.	87,5
2. Я намагаюся купувати лише необхідну кількість продуктів, щоб не доводилося викидати їх до сміття, навіть якщо вони коштують копійки	87,5
3. Як правило, для покупок продуктів я беру з собою багаторазову сумку або пакет, який був використаний раніше	72,9
4. Я схильюся до думки, що краще купувати одяг та взуття з високоякісних натуральних матеріалів, тому що, хоча вони й коштують дорожче, але їх можна носити набагато довше	70,8
5. Одяг секонд-хенд – це ознака дбайливого ставлення до природних ресурсів	66,7
6. Я економлю водопровідну воду, намагаючись якомога менше її витратити на побутові потреби	62,5
7. Мене цікавить інформація про права споживачів та способи їх захистити	56,3
8. Зазвичай я купую лише обмежену нагальними потребами кількість товарів, навіть якщо на них є значні знижки	54,2
9. Я збираю використані батарейки та несучу їх до пунктів збору	52,1
10. Покращити екологію здатні лише свідомі споживачі, відмовляючись купувати шкідливі довкіллю товари	47,9
11. Я відмовлюсь від придбання косметичного засобу, якщо дізнаюся, що його тестували на тваринах	45,8
12. Я надаю перевагу товару, який розфасовано в тару, придатну для безпечної переробки	43,8
13. Я готовий(-а) платити більше за екологічно безпечний електротранспорт	43,8
14. Я погоджуюсь платити більшу ціну за «зелену» енергетику	37,5
15. Як правило, я частіше купую нефасований товар, щоб було використано менше упаковки	33,3
16. Я не стану купувати продукти або речі, якщо дізнаюся, що при їх виробництві використовували примусову чи дитячу працю	33,3
17. Якщо є вибір, я скористаюся велосипедом, а не автомобілем	33,3
18. Я схильюся до ідеї спільного користування побутовими приладами, автомобілями тощо задля економії природних ресурсів	29,2
19. Я гарно знаюся на маркуванні товарів, можу розпізнати маркування екологічно безпечних товарів	25
20. Як правило, я сортую сміття – окремо пластик, папір, скло тощо	14,6
21. При виборі продуктів харчування я звертаю більше уваги на те, наскільки при їх виробництві були враховані природоохоронні технології	6,3

Несподіваною, на наш погляд, для досліджуваної вікової молодіжної групи виявився переважний вибір варіанту відповіді – «Краще купувати одяг та взуття з високоякісних натуральних матеріалів, який можна носити довше» (70,8%), на відміну від протилежного пропонуваного варіанту – «Одяг та взуття треба міняти якомога частіше, щоб встигати за мінливою модою, тому штучні матеріали цілком прийнятні» (12,5%), та варіанту «50/50, не знаю, не можу визначити» (16,7%).

Менш популярними виявилися ідеї щодо солідарного користування побутовими приладами та транспортними засобами (29,2%). Низьким є знання респондентами щодо маркувань товарів та здатність розпізнати таким чином екологічно безпечну продукцію (25%). Враховуючи об'єктивно ганебний стан із переробкою сміття в країні, цілком передбачуваним стали найнижчі показники за часткою вибору твердження щодо сортування сміття (14,6%), а також врахування природозахисних технологій при виробництві товарів (6,3%). Результати, отримані в нашому дослідженні, на жаль, істотно відрізняються від даних щодо поведінки споживачів в країнах Євросоюзу та Канади (Пачковський, & Максименко, (2014) : 88). Сподіваємося, що в найближчий час спільними зусиллями нашої країні також вдасться досягти суттєвого покращення ситуації у цьому важливому аспекті життя.

В *табл. 2* подано дані щодо розподілу досліджуваних на групи за ступенем суб'єктності у споживанні за статтю та в цілому.

Таблиця 2

Розподіл респондентів за рівнем суб'єктності у споживанні за опитувальником «Стиль споживання»* (N=48)

Суб'єктність у споживанні	Середній бал	Жінки		Чоловіки		Всього	
		n	y %	n	y %	n	y %
Низький рівень	10,5	13	37,1	3	23,1	16	33,3
Середній рівень	19,29	17	48,6	5	38,5	22	45,8
Високий рівень	28,6	5	14,3	5	38,5	10	20,8
Всього		35	100,0	13	100,0	48	100,0

*Розбіжності результатів опитування між жіночою та чоловічою вибіркою є значущими за критерієм $\chi^2=11,6 \geq 9,2$, $\alpha \geq 0,99$

Третина опитаних (33,3%) була віднесена до підгрупи із низьким рівнем суб'єктності у споживанні – середній бал цих респондентів становить 10,5 за відповіді на питання анкети «Стиль споживання». Як встановлено, найбільша кількість (45,8%) усіх досліджуваних за результатами опитування була віднесена до підгрупи із середнім рівнем суб'єктності у споживанні, розмах можливих значень становить 18-25 балів, середній бал дорівнює 19,29 і є близьким до моди та медіани за вибіркою в цілому. До групи з високим рівнем увійшло 20,8% загальної вибірки, але нерівномірно за поділом часток жіночої та чоловічої частин вибірки – так, серед жінок у цю групу потрапило найменша кількість – лише 14,3 %, у той час як для чоловіків ця частка складає 38,5 %. Зважаючи на малий розмір вибірки, робити узагальнень щодо впливу фактору статі ми не будемо, залишимо це на перспективу подальшого, більш репрезентативного дослідження.

На наступному етапі емпіричного дослідження були обчислені: середній бал, стандартне відхилення, мода, медіана, розмах суми значень сирих балів для кожної з п'ятих психологічних ознак, які були об'єктом оцінювання. Результати первинної статистичної обробки усіх даних проведеного емпіричного дослідження подано в *табл. 3*.

Ми припускали, що споживча поведінка як прояв цілісної особистості може бути пов'язана із певними психологічними особливостями суб'єкту такими як: ставлення до матеріальних благ, рівень інтернальності у сфері здоров'я, задоволеність життям, тенденція до контролю. Тому вторинна статистична обробка даних мала на меті виявити наявність або відсутність зв'язку перерахованих психологічних параметрів із особливостями установок та споживчої поведінки респондентів. Значення отриманих коефіцієнтів за Пірсоном показало наявність слабких кореляційних зв'язків між оцінками суб'єктності у споживанні та оцінками по шкалі «Контроль» тесту Мадді (0,32) і оцінками рівня задоволеності життям (0,22). Інші кореляційні зв'язки були ще меншими.

Таблиця 3

Результати первинної статистичної обробки даних за вибіркою емпіричного дослідження (N=48)

Показник	Середнє значення	Стандартне відхилення	Медіана	Мода	Розмах балів за методикою
1. Суб'єктність у споживанні	19,3	7,43	20	20	0–42
2. Рівень задоволеності життям	22,48	7,49	22	20	7–35
3. Цінність матеріального стану (MVS)	75,4	12,93	74	72	18–126
4. Рівень суб'єктивного контролю (здоров'я)	18,92	3,34	19	18	4–28
5. Життєстійкість (шкала контролю)	25,48	7,48	24	31	0–51

Отже, на даному етапі дослідження ми виявили доволі неоднозначну картину та не отримали надійних емпіричних підтверджень щодо наявності тісного зв'язку між стилем споживання та психологічними властивостями, які вимірювалися. Залишаємо для подальших, більш репрезентативних емпіричних розвідок, відкритим питання про те, що стало причиною цього – артефакт онлайн опитування, мала чи специфічна вибірка, обумовленість стилю споживання іншими чинниками, ніж ті, що вимірювалися, або чимось іншим. Сподіваємось, що подальші теоретичні та емпіричні дослідження будуть успішними у пошуках психологічних факторів моделі споживання, до якої схиляється людина.

Висновки. Вивчення психології споживання теоретико-методологічними інструментарієм суб'єктно-вчинкового підходу дозволяє провести системний психологічний аналіз споживання як важливої складової життя сучасної людини у новому ракурсі та є евристичним і доцільним у розв'язанні як науково теоретичних, так і орієнтованих на практику прикладних завдань. Проведене емпіричне дослідження виявило, що респонденти, орієнтовані на суб'єктне, стале споживання, складають доволі незначну частку від усіх досліджуваних – таким є лише кожен п'ятий учасник опитування. Це актуалізує проблему пошуку чинників та технологій формування у людини психологічної готовності до свідомого сталого споживання як одного з вирішальних викликів сучасності. Отримані результати можна використовувати для підготовки тренінгової програми з підвищення культури споживання та для подальших розвідок споживання як наукового об'єкту.

Перспектива подальших розвідок. Удосконалення та ґрунтовна психометрична перевірка методики оцінювання суб'єктності у споживанні; вивчення особливостей прояву та формування суб'єктності та сталого споживання у людей різного віку, статі, матеріального статку тощо; пошук психологічних чинників сталого споживання; розробка та перевірка технології допомоги особистості у запобіганні нераціонального споживання або його корекції задля збереження фізичного та ментального здоров'я.

Література

1. Бажин, Е. Ф., Голынкина, С. А. & Эткінд, А. М. (1984). Метод исследования уровня субъективного контроля. *Психологический журнал*. 1984, 5, 3, 152-162.
2. Дейнега, О. В. & Перівський, Я. Б. (2020). Свідоме споживання як основа свідомої моди. *Сучасні тренди поведінки споживачів товарів і послуг: II Міжнародна науково-практична конференція, 20-21 лютого 2020 р. : [тези доп.]*. Рівне: О. Зень, 116-118.
3. Євсейцева, О. С., & Потеха, Д. С. (2016). Психологічні аспекти вивчення поведінки споживача. *Інвестиції: практика та досвід*, 10, 30-34.
4. Євтушевська, О. В. (2016). Особливості поведінки споживачів на ринку в сучасних умовах. *Інвестиції: практика та досвід*. 20, 22-24.
5. Иванов, В. А. (2008). Методологические основы устойчивого развития региональных социо-эколого-экономических систем. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции и прогноз*, 2, 50-59.
6. Леонтьев, Д. А. (2011). Новые ориентиры понимания личности в психологии: от необходимого к возможному. *Личностный потенциал: структура и диагностика: монография / под ред. Д.А. Леонтьева*. Москва: Смысл.
7. Леонтьев, Д. А. & Рассказова, Е. И. (2006). *Тест жизнестойкости*. Москва: Смысл.
8. Лоленко, К. М. (2019). Методики для дослідження психологічних чинників споживчої поведінки молоді. *Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки*, 2-3 (17), 90-97.
9. Майерс, Д. (2000). *Социальная психология*. Санкт-Петербург: Питер.
10. Моргун, В. Ф. (2015). Багатовимірна теорія особистості про світогляд людини в контексті інваріанту просторово-часових орієнтацій. *Психологія і особистість*. 2, 1, 23-44.
11. Наконечна, Т. В., Гринів, Н. Т., & Павлишин, І. (2020). Циркулярна економіка та екологічна відповідальність. *Сучасні тренди поведінки споживачів товарів і послуг: II Міжнародна науково-практична конференція, 20-21 лютого 2020 р. : [тези доп.]*. Рівне: О. Зень, 126-127.
12. Овчинников, Т. В. (2016). Психологія поведінки виробників і споживачів на ринку товарів і послуг в умовах економічної кризи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 9, 371-374.
13. Киричук, О. В., Роменець, В. А., Татенко, В. О. & ін. (2006). *Основи психології: підручник*, 5-те вид., стер. Київ: Либідь.
14. Пачковський, Ю.Ф., & Максименко, А.О. (2014). *Споживча поведінка українських домогосподарств: монографія*. Львів: ЛНУ імені Івана Франка.
15. Петровська, Т. (2004). Соціально-психологічні фактори економічної поведінки. *Соціальна психологія*, 4 (6), 23-35.
16. Посыпанова, О.С. (2012). *Экономическая психология: психологические аспекты поведения потребителей* : монография. Калуга : Изд-во КГУ им. К.Э. Циолковского.
17. Савченко, О.В., & Хтей, С. В. (2020). Методика діагностики аспектів споживацької поведінки студентів. *Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки*, 4 (21), 96-109.
18. Осин, Е.Н. & Леонтьев, Д.А. (2008). Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия. *Материалы III Всероссийского социологического конгресса*. Москва: Институт социологии РАН.
19. Статт, Д. (2003). *Психология потребителя*. Санкт-Петербург: Питер, 2003. .
20. Татенко, В. О. (2017). *Методологія суб'єктно-вчинкового підходу: соціально-психологічний вимір: монографія*. Київ: Міленіум.
21. Тодорова, І. С. (2017). Споживання як один із видів діяльності – самодіяльності багатовимірної особистості. *Багатовимірність особистості: теорія, психодіагностика, корекція: Зб. матеріалів наук.-практ. семінару з міжнарод. участю (м. Полтава, 23 березня 2017 р.) / співгол. оргкомітету С.Д. Максименко, М.І. Степаненко, Н.І. Сулаєва, К.В. Седих; за ред. В.Ф. Моргуна*. Полтава: ПНПУ імені В.Г. Короленка, 283-288. <http://dspace.uccu.org.ua/handle/123456789/5672>
22. Указ Президента України від 30.09.2019 №722/2019. *Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року*. <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>
23. Фромм, Э. (2009). *Иметь или быть?* Москва: АСТ.
24. Belk, R.W. (2001). Materialism and You. *Journal of Research for Consumers*. 1:1. http://jrconsumers.com/academic_articles/issue_1/Belk_.pdf
25. Richins, M. L. (2004). The Material Values Scale: Measurement Properties and Development of a Short Form. *Journal of Consumer Research*, 31(1), 209-219. doi:10.1086/383436

References

1. Bazhin, E. F., Golyunkina, S. A., & Etkind, A. M. (1984). Metod issledovaniya urovnya subektivnogo kontrolya [Method of research into subjective control level]. *Psikhologicheskii zhurnal*. 5(3), 152-162. [in Russian]
2. Deinega, O. V. & Perivskiy, Ya. B. (2020, February). Svidome spozhyvannya yak osnova svidomoyi mody [Conscious consumption as the basis of conscious fashion]. [Paper presentation]. *Suchasni trendy povedinky spozhyvachiv tovariv i poslug: II Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya*. O. Zen, 116-118. [in Ukrainian]

3. Yevseitseva, O. S., & Potyekha, D. S. (2016). Psykhologichni aspekty vyvchennya povedinky spozhyvacha [Psychological aspects of studying consumer behavior]. *Investytsiyyi: praktyka ta dosvid*, 10, 30-34. [in Ukrainian]
4. Yevtushevska, O. V. (2016). Osoblyvosti povedinky spozhyvachiv na rynku v suchasnykh umovakh [Features of consumer market behavior in modern conditions]. *Investytsiyyi: praktyka ta dosvid*, 20, 22-24. [in Ukrainian]
5. Ivanov, V. A. (2008). Metodologicheskie osnovy ustoichivogo razvitiya regionalnykh sotsio-ekologo-ekonomicheskikh sistem [Methodological bases of sustainable development of regional social, ecological, and economic systems]. *Ekonomicheskije i sotsialnye peremeny: fakty, tendentsii i prognoz*, 2, 50-59. [in Russian]
6. Leontiev, D. A. (2011). Novye orientiry ponimaniya lichnosti v psikhologii: ot neobkhodimogo k vozmozhnomu [New guidelines for understanding the personality in psychology: from the necessary to the possible]. *Lichnostnyi potentsial: struktura i diagnostika: monografiya*. Smysl. [in Russian]
7. Leontiev, D. A., & Rasskazova, E. I. (2006). *Testzhiznesteikosti [Vitality Test]*. Smysl. [in Russian]
8. Lolenko, K. M. (2019). Metodyky dlya doslidzhennya psykhologichnykh chynnykiv spozhyvchoyi povedinky molodi [Methods for studying the psychological factors in young people's consumer behavior]. *Organizatsiina psykhologiya*. *Ekonomichna psykhologiya*, 2-3(17), 90-97. [in Ukrainian]
9. Maiers, D. (2000). *Sotsialnayapsikhologiya [Social psychology]*. Piter. [in Russian]
10. Morgun, V. F. (2015). Bagatovymirna teoriya osobystosti pro svitoglyad lyudyny v konteksti invariantu prostorovo-chasovykh oriyentatsii [Multidimensional theory of personality about the worldview of man in the context of the invariant space-time orientations]. *Psykhologiya i osobystist*, 2, 23-44. [in Ukrainian]
11. Nakonechna, T. V., Gryniv, N. T., & Pavlyshyn, I. (2020, February). Tsyrukulyarna ekonomika ta ekologichna vidpovidalnist [Circular economics and environmental responsibility]. *Suchasni trendy povedinky spozhyvachiv tovariv i poslug: II Mizhnarodna nauково-praktychna konferentsiya*, (pp. 126-127). O. Zen. [in Ukrainian]
12. Ovchynnykov, T. V. (2016). Psykhologiya povedinky vyrobnykiv i spozhyvachiv na rynku tovariv i poslug v umovakh ekonomichnoyi kryzy [Psychology of producers and consumers' behavior in the market of goods and services in the economic crisis]. *Globalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, 9, 371-374. [in Ukrainian]
13. Kyrychuk, O. V., Romenets, V. A., & Tatenko, V. O. (2006). *Osnovy psykhologii [Fundamentals of psychology]*. Lybid. [in Ukrainian]
14. Pachkovskiy, Yu. F., & Maksymenko, A. O. (2014). *Spozhyvch apovedinka ukrayinskykh domogospodarstv [Consumer behavior of Ukrainian households]*. LN Uimeni Ivana Franka. [in Ukrainian]
15. Petrovska, T. (2004). Sotsialno-psykhologichnifactory ekonomichnoyi povedinky [Socio-psychological factors in economic behavior]. *Sotsialna psykhologiya*, 4(6), C.23-35. [in Ukrainian]
16. Posypanova, O. S. (2012). *Ekonomicheskaya psikhologia: psikhologicheskie aspekty povedeniya potrebiteli [Economic psychology: psychological aspects of consumer behavior]*. Izd-vo KGU im. K.E. Tsiolkovskogo. [in Russian]
17. Savchenko, O. V., & Khtei, S. V. (2020). Metodyka diagnostyky aspektiv spozhyvatskoy ipovedinkystudentiv [A method of diagnosing aspects of students' consumer behavior]. *Organizatsiina psykhologiya*. *Ekonomichna psykhologiya*, 4(21), 96-109. [in Ukrainian]
18. Osin, E. N., & Leontiev, D. A. (2008). Aprobatsia russkoyazychnykh versii dvukh shkal ekspres-otsenki subektivnogo blagopoluchiya [Testing of Russian-language versions of two scales of express assessment of subjective well-being]. [Paper presentation]. III Vserossiiskii sotsiologicheskii kongress. Institut sotsiologii RAN. [in Russian]
19. Statt, D. (2003). *Psikhologiya potrebitelya [Psychology of the consumer]*. Piter, 2003. [in Russian]
20. Tatenko, V. O. (2017). *Metodologiya subyektno-vchynkovogo pidkhodu: sotsialno-psykhologichnyi vymir [Methodology of subject-action approach: socio-psychological dimension]*. Milenium. [in Ukrainian]
21. Todorova, I. S. (2017, March). Spozhyvannya yak odyin iz vydiv diyalnosti – samodiyalnosti bagatovymirnoyi osobystosti [Consumption as an activity of multidimensional personality]. *Bagatovymirnist osobystosti: teoriya, psykhodiagnostyka*. [Paper presentation]. Poltava (pp. 283-288). <http://dspace.uccu.org.ua/handle/123456789/5672> [in Ukrainian]
22. Ukaz Prezidenta Ukrayiny vid 30.09.2019 #722/2019. *Pro Tsili stalogo rozvytku Ukrayiny na period do 2030 roku. [Decree of the President of Ukraine of September 30, 2019 #722/2019. The aims of sustained development of Ukraine for the period till 2030]* <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> [in Ukrainian]
23. Fromm, E. (2009). *Imet, ili byt? [To have or to be?]*. AST [in Russian]
24. Belk, R. W. (2001). Materialism, and You. *Journal of Research for Consumers*, 1:1. http://jrconsumers.com/academic_articles/issue_1/Belk.pdf
25. Richins, M. L. (2004). The, Material Values Scale: Measurement Properties and Development of a Short Form. *Journal of Consumer Research*, 31(1), 209-219. doi:10.1086/383436

Todorova, Iryna. Consumption psychology in the dimensions of the subject-action approach.

Introduction. Society's focus on sustainable economic development highlights the problem of consumers' ability to consume rationally and their willingness to take account of socially significant and environmental motives in their consumer behavior.

Aim: to determine the content of consumption from the perspective of the subject-action approach in psychology, to clarify and test the criteria for consumption subjectivity and sustainable consumption acts.

Methods. Survey, testing, descriptive and correlation statistics.

Results. *The author has theoretically substantiated that in modern economic conditions consumption has become one of the leading human activities, which uses the categories of subject-action approach in psychology. The author analyzes the concepts of consumption activity and the sustainable consumption act, as well as the qualitative and quantitative indicators of consumption subjectivity and presents the results of an empirical study of consumer behavior.*

Conclusions. *The theoretical and methodological tools of the subject-action approach open new opportunities for psychological analysis of consumption as an activity and action of the individual. The empirical study found that those who focused on subjective sustainable consumption accounted for only 20.8% of the respondents. This emphasizes the problem of determining the factors behind individuals' psychological readiness for sustainable consumption and the technologies for its development. The obtained findings can be used for designing consumption culture development training programs as well as for further research into psychology of consumption.*

Key words: *subject-action approach, sustainable consumption, conscious consumption, consumer psychology, consumer behavior, consumption activity, sustainable consumption act, consumption subjectivity*

Відомості про автора

Тодорова Ірина Степанівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки та суспільних наук Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна.

Todorova, Iryna Stepanivna, PhD in Psychology, Associate Professor, Pedagogics and Social Science Department, Poltava University of Economics and Trade, Poltava, Ukraine.

E-mail: todoro@meta.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5137-2929>

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

Наукове видання

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

Науковий журнал

№ 1 (22) / 2021

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

Літературний редактор О.В. Лавренко

Підп. до друку 29.03.2021. Формат 700x100/8 Ум. друк.арк. 10,7 Наклад 100 прим.
Замовлення №1/21

Віддруковано в ТОВ "ГК "Все просто"
04073, м.Київ, вул. Скляренка,9
