

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 (25) / 2022

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

**Київ
2022**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25>

Видання цього випуску журналу здійснено за фінансової підтримки Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці та *Ukrainian Psychologists Fund*, організованого *Yohan Delton (USA)* для сприяння розвитку організаційної психології та психології праці в Україні в умовах війни.

Рецензенти:

Л. З. Сердюк – докторка психологічних наук, завідувачка лабораторії психології особистості ім. П. Р. Чамати Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

А. Б. Коваленко – докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 6 від 28.04.2022 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**, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, заступниця директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*заст. головного редактора*); **Чепелева Наталія Василівна**, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, заступниця 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**, докторка психологічних наук, доцентка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*відповідальний секретар*); **Бондарчук Олена Іванівна**, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри психології управління Університету менеджменту освіти НАПН України; **Терещенко Кіра Володимирівна**, докторка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*координаторка*); **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**, докторка психологічних наук, професорка Сілезького університету в Катовіце (Республіка Польща); **Коростеліна Карина Валентинівна**, докторка психологічних наук, професорка 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; **Янчук Володимир Олександрович**, доктор психологічних наук, професор.

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

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

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

Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія» проіндексовано в міжнародних наукометричних базах: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), Academic Resource Index (Research Bib) (з 2016 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.), World Catalogue of Scientific Journals (з 2019 р.), CROSSREF (з 2018 р.)

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 (25) / 2022

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

**Kyiv
2022**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25>

This issue was published by the financial support of the Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists and the Ukrainian Psychologists Fund, organized by Yohan Delton (USA) to promote the development of Organizational Psychology and Work Psychology in Ukraine during the war.

Reviewers:

Serdiuk, L. Z., PsyD, Head, Lab. of Personality Psychology, Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine

Kovalenko, A. B., Dr., Prof., Head of the Department of Social Psychology of Taras Shevchenko Kyiv National University

Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (Proceedings № 6 of 28.04.2022)

Scientific editor: 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**, academician 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**, Dr., 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.; **Yanchuk, Vladimir**, Dr., Prof.

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

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

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

Scientific Journal «Organizational Psychology. Economic Psychology» is indexed in International scientometric bases: INDEX COPERNICUS (IC) (2015), Academic Resource Index (Research Bib) (2016), GOOGLE SCHOLAR (2016), World Catalogue of Scientific Journals (since 2019), CROSSREF (since 2018)

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

ЗМІСТ

Андрєєва Ярослава, Щотка Оксана. Адаптаційний потенціал персоналу організацій в корпоративних культурах різного типу	7
Блінов Олег. Організаційні ресурси психологічної реабілітації військовослужбовців	16
Брюховецька Олександра, Чаусова Тетяна, Інжиєвська Леся. Особливості особистісної тривожності як індикатор психологічного благополуччя у жінок	23
Винославська Олена, Кононець Марія. Психологічна безпека підприємця в умовах пандемічних обмежень	33
Вознюк Алла. Особливості прояву перфекціонізму у педагогічних працівників	42
Карамушка Людмила. Психолого-організаційні технології: зміст, структура, види та форми реалізації	50
Карамушка Людмила, Креденцер Оксана, Терещенко Кіра, Лагодзінська Валентина, Івкін Володимир, Ковальчук Олександр. Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни	62
Клочко Алла. Психологічні особливості розвитку показників креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій	75
Паскевська Юлія. Психічне здоров'я персоналу пенітенціарних установ як предиктор успішного функціонування у професійному просторі	81
Савченко Олена, Калюк Олександра. Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості	89
Тиченко Марта. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців	102
Ткалич Маріанна, Закашанська Наталія. Індивідуально-психологічні особливості стратегії прийняття рішень споживачами	109

CONTENTS

Andrieieva, Yaroslava, Shchotka, Oksana. Staff adjustment potential in corporate cultures of different types	7
Blinov, Oleg. Organizational resources of psychological rehabilitation of servicemen	16
Bryukhovetska, Oleksandra, Chausova, Tetiana, Inzhievskia, Lesya. Features of personal anxiety as an indicator of psychological well-being in women	23
Vynoslavskia, Olena, Kononets, Maria. Entrepreneur's psychological safety under pandemic restrictions	33
Vozniuk, Alla. Manifestations of perfectionism in teachers	42
Karamushka, Liudmyla. Psychological and organizational technologies: content, structure, types and usage forms	50
Karamushka, Liudmyla, Kredentser, Oksana, Tereshchenko, Kira, Lagodzinska, Valentyna, Ivkin, Volodymyr, Kovalchuk, Oleksandr. Peculiarities of mental health of staff of educational and research organizations in the conditions of war	62
Klochko, Alla. Psychological features of development of educational organization managers' creative potential indicators	75
Paskevskia, Iuliia. Mental health of penitentiary staff as a predictor of their successful functioning in the professional space	81
Savchenko, Olena, Kaliuk, Oleksandra. Diagnostic methodology of the cognitive aspects of subjective well-being	89
Tychenko, Martha. Analysis of the features of a professional career in the research of Ukrainian and foreign scientists	102
Tkalych, Marianna, Zakashanska, Nataliia. Individual and psychological features of consumer decision-making strategy	109

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.1>

УДК 159.98:167

Ярослава Андрєєва
Оксана Щотка

АДАПТАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В КОРПОРАТИВНИХ КУЛЬТУРАХ РІЗНОГО ТИПУ

Андрєєва Ярослава, Щотка Оксана. Адаптаційний потенціал персоналу організацій в корпоративних культурах різного типу.

Вступ. Корпоративна культура організації, як основа організаційної поведінки, вбачається одним із сучасних інструментів менеджменту, який дає можливість зробити процес управління більш якісним і ефективним.

Мета. Встановлення залежності між типом корпоративної культури та адаптаційною здатністю персоналу до впровадження організаційних інновацій.

Методи. Методика діагностики типу корпоративної культури Л. Константина; методика визначення мотивації до успіху і уникнення невдач (А. Реана); методика «Особистісна готовність до змін» (Роднік, Хезер, Голд, Хал, в адаптації Н.А. Бажанової та Г.Л. Бардієр). Для статистичної обробки даних було застосовано кореляційний аналіз (програма Statistica 10).

Результати. Проаналізовано протилежні типи корпоративної культури («відкритий» та «закритий»), з'ясовано провідні характеристики організаційних проявів. Знайдено відмінні тенденції мотивації і особистісної готовності до змін у досліджуваних. Встановлено взаємозв'язок між відповідним типом корпоративної культури і адаптаційними можливостями персоналу організації.

Висновки. Персонал організацій з «відкритим» типом корпоративної культури, порівняно з «закритим», має більші адаптаційні можливості щодо впровадження інновацій у діяльність. Впровадження змін потребує від менеджменту врахування параметрів корпоративної культури, творчого підходу, ретельно продуманого планування, оцінювання можливих ризиків і опору персоналу.

Ключові слова: корпоративна культура, типологія корпоративних культур, організаційна поведінка, адаптивність персоналу, організаційна ефективність.

Andrieieva, Yaroslava, Shchotka, Oksana. Staff adjustment potential in corporate cultures of different types.

Introduction. The corporate culture, as the basis of organizational behavior, is seen a modern management tool, which can improve management.

Aim: to establish the relationship between the type of corporate culture and staff adjustment to organizational innovations.

Methods. L. Konstantinov Corporate Culture Type, A. Rean Achievement and Avoidance Motivation; Personal Readiness for Change (Rodnik, Heather, Gold, Hal, adapted by N. Bazhanova and G. Bardier) as well as correlation analysis (Statistica 10).

Results. The authors have analyzed the opposite types and leading characteristics of corporate culture («open» and «closed» types), found the distinctive tendencies of staff motivation and readiness for change and the relationship between the corporate culture type and staff adjustment capabilities.

Conclusions. The staff of organizations with the open type of corporate culture, compared to the staff of the closed-corporate-culture organizations had greater adjustment capacity to innovations. Effective implementation of organizational changes should be based on the characteristics of corporate culture, managers' creativity, careful planning, and assessment of potential risks and staff resistance to change.

Keywords: corporate culture, corporate culture types, organizational behavior, staff adjustment, organizational efficiency.

Вступ. Актуальність цієї проблематики спричинена викликами, які долає наша країна сьогодні і в останній час: соціально-економічні перетворення, пов'язані із тривалим життям організацій в умовах пандемії covid-19, повномасштабна війна проти України, яка зруйнувала і руйнує мирне життя, несе з собою колосальні втрати. Це виклики, випробування практично для всіх галузей нашого життя, і, в контексті нашої роботи, виклики можливостям сучасної психології. Актуальною проблемою є використання концептуальних моделей і сучасних ефективних інструментів управління організаціями, які забезпечують максимальне включення

«людського ресурсу» для забезпечення ефективності, продуктивності, результативності діяльності організацій в сучасних умовах життя.

Управлінська діяльність спрямована на вплив і приведення до гармонійної рівноваги потенційних можливостей персоналу організації відповідно до цілей, стратегій і умов розвитку організації. Спираючись на основи гуманістичної парадигми управління, розглядаємо організацію як культурний феномен, створену реальність, яка дозволяє людям інтерпретувати події і ситуації, надавати сенс і значення своїй поведінці. Культурний підхід в управлінні вбачає основу організаційного розвитку не тільки в зміні організаційних структур, впровадженні нових технологій, формуванні і розвитку навичок діяльності, а й в коригуванні або зміні цінностей і смислів, які лежать в основі сумісної діяльності людей.

Загально визнаним є те, що провідною значущою конкурентною перевагою організації є людські ресурси, тому розуміння основ організаційної поведінки і практичне використання цих знань в управлінні – один із важливих напрямків сучасного менеджменту.

Феномен корпоративної (організаційної) культури – базове поняття сучасної організаційної психології і психології управління. Впровадження в практику терміну «корпоративна (організаційна) культура» відбулось в 70-х роках минулого століття, а концепції цього феномену були сформовані в 80-х роках минулого століття в США під впливом досліджень організаційної поведінки. Класичні і сучасні праці, присвячені розумінню цього феномену, належать зарубіжним і вітчизняним дослідникам, таким як: Карамушка Л., Шевченко А. (2013), Никіфоренко В., Кравченко В. (2018), Петрова Л. (2014), Шейн Е. (2022), Barker В., Ingersoll L. (2014), Corfield A., Paton R. (2016), Harris P.R., Moran R.T. (1978) та ін. В їхніх роботах аналізуються як самі поняття, структурні компоненти, рівні прояву культури організації, так і досліджується процес її формування, специфічність його розвитку тощо.

Крос-культурний підхід в менеджменті і управлінні розглядається в роботі вітчизняних дослідників В. Никіфоренка і В. Кравченко (2018). Дослідники пропонують авторське тлумачення взаємовпливів культурного підходу в менеджменті і управлінні персоналом в контексті стратегічного управління, а також пропонують заходи реалізації сучасних підходів в практику стратегічного управління українських організацій. У дослідженні І. Петрової (2014) аналізується процес зміни корпоративної культури організації відповідно до сучасних задач розвитку підприємства; підкреслюється провідна роль керівника, його спрямованість на взаємодію із персоналом організації в цьому процесі.

Вплив на культуру організації, можливість зміни цінностей, вірувань, переконань детально аналізується в низці праць зарубіжних дослідників, як-от: дослідження Corfield A., Paton R. (2016), спрямоване на аналіз можливостей використання знань про культуру персоналу організації з метою її зміни, тобто практичного використання в процесі управління організацією. Специфічність процесу управління корпоративною культурою детально розглядається в праці Harris P., Moran R. (1978), де дослідники зосереджують увагу на управлінні культурними відмінностями організації. Акцент на суперечливості існування субкультур знаходимо в роботі Barker В., Ingersoll L. (2014).

Магістерська робота О. Попович, проведена під керівництвом Я. Андреєвої, спрямована на дослідження змістовних характеристик культури організації відповідно до їх впливу на самопочуття і відчуття благополуччя персоналу організації, який знаходився в карантинних умовах під час пандемії covid-19. Було встановлено, що культура організації, її специфічні особливості трансформуються в умовах дистанційної форми діяльності, також виявлена взаємозалежність між відповідними типами корпоративних культур і рівнем агресії, тривожності, фрустрації співробітників організації (Попович, 2021). Вважаємо, що напрям досліджень корпоративної культури в контексті менеджменту є актуальним і перспективним, оскільки аналіз і розуміння культури організації дає можливість зробити процес управління персоналом більш якісним і ефективним.

Отже, корпоративна культура організації – це цінності, норми, правила, переконання членів організації, які є орієнтирами поведінки людей, створюють її унікальність. В основу нашого дослідження лягло таке розуміння феномену корпоративної культури: «культура організації розуміється як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи організації і окремих осіб на спільні цілі; мобілізувати ініціативу співробітників,

виховувати відданість організації, поліпшувати процес комунікації, поведінку» (Карамушка, Шевченко, 2013). Вважаємо, що в такому трактуванні визначені характеристики культури організації, які знаходять специфічний прояв в організаційній поведінці, а також чітко визначені лінії впливу менеджменту на цей феномен за потреби зміни або коригування культури відповідно до стратегії розвитку організації.

Незважаючи на чималу кількість досліджень з проблематики корпоративної культури організації, в стані розробок залишається чимала кількість проблем, як правило прикладних і практичних, які пов'язані, в першу чергу, із проблемами розвитку організації в сучасних умовах життєдіяльності.

Метою дослідження став аналіз психологічних особливостей корпоративної культури організації в контексті інструмента управління. Гіпотезою роботи виступило припущення про те, що відповідний тип корпоративної культури організації із його специфічними особливостями може бути ефективним/неефективним в процесі адаптації організації до впровадження інновацій в діяльність.

Завданнями дослідження стали: теоретичний аналіз науково-практичних здобутків із визначеної проблематики; розробка і проведення емпіричного дослідження корпоративної культури організації, її складових та можливого впливу на здатність організації до адаптації в інноваційних умовах; аналіз і узагальнення отриманих результатів в контексті психології управління.

Методи та організація дослідження. Емпіричне дослідження було розподілене нами на два етапи. Першим його етапом було проведення пілотного дослідження, метою якого була спроба визначити провідний тип корпоративної культури організації. На наступному етапі дослідження ми обрали дві організації, які стали основою вибірки подальшого аналізу психологічних складових корпоративної культури та їх можливого взаємозв'язку із адаптаційними здатностями організації до впровадження інновацій. На заключному етапі аналізувались отримані результати в контексті організаційної ефективності і управлінських можливостей. Методами емпіричного дослідження стали: методика діагностики типу корпоративної культури Л. Константина; методика визначення мотивації до успіху і уникнення невдач (А. Реана); методика «Особистісна готовність до змін» (автори: Роднік, Хезер, Голд, Хал, в адаптації Н.А. Бажанової та Г.Л. Бардієр), кореляційний аналіз отриманих результатів (програма Statistica 10).

Вибірка дослідження. Дослідження проводилось протягом 2020-2021 рр.; на першому етапі дослідження вибірку склали співробітники п'яти організацій малого та середнього бізнесу загальною кількістю 127 осіб. У другому етапі дослідження взяли участь менеджери середньої управлінської ланки і персонал двох організацій, загальною кількістю 49 осіб різного віку та статі.

Результати дослідження та їх обговорення. Результатом пілотного дослідження стало визначення типу корпоративної культури конкретних організацій. За основу класифікації типів організаційних культур ми взяли дослідження Л. Константина, і, відповідно, методику діагностики типу корпоративної культури. Узагальнення отриманих результатів подається в таблиці 1.

Згідно з отриманими даними, встановлено, що для двох організацій (Б і Д) провідним типом культури є «відкрита система» із середніми показниками 6,13 балів.

Відкритий тип організаційної культури характеризується як достатньо демократичний та адаптивний, який легко піддається змінам; у структурному плані переважають зв'язки горизонтального типу. Корпоративна культура, властива такій організації, діалогічна; результативність і продуктивність діяльності залежить від рівня професіоналізму співробітників, який, зазвичай, є доволі високим. Щодо управлінського аспекту, то в організаціях такого типу проявляється децентралізація влади, з можливостями наділення владними повноваженнями працівників, які на цей час є експертами в провідній діяльності організації. Персонал організацій із відкритою корпоративною культурою володіє всіма характеристиками конкурентоздатної команди: мотивованість, ініціативність, відповідальність, причетність до приймання організаційних рішень і впровадження інновацій.

Результати визначення домінуючого типу організаційної культури (n-127)

Організація	«закрита» система	«випадкова» система	«відкрита» система	«синхронна» система
	Показник в середньому балі			
Організація А	5,692308	5,423077	5,115385	5,346154
Організація Б	4,565217	4,826087	6,130435	5,73913
Організація В	5,392857	4,678571	5,321429	4,964286
Організація Г	5,037037	5,666667	5,111111	4,925926
Організація Д	4,565217	4,826087	6,130435	5,73913

Організаціям А і В властива «закрита система» із середніми показниками 5,69 та 5,39. Цей тип організацій характеризується суворим дотриманням владної ієрархії і чіткого функціонального розподілу ролей та обов'язків. Керівник одноосібно ухвалює і безпосередньо контролює виконання всіх розпоряджень і застосовує штрафні санкції виключно на свій розсуд.

Організації Г властива «випадкова система» з середнім показником по групі опитуваних – 5,67 балів. Для організації із випадковим типом організаційної культури характерним є існування в стилі «потурання», тобто конкретної фіксації ролей в таких установах немає. Установи з «випадковим» типом корпоративної культури влаштовані так, що забезпечують максимальне автономне функціонування співробітників. Персонал організацій із випадковою корпоративною культурою характеризується досить обмеженими горизонтальними комунікаціями, високим рівнем конфліктності; відсутністю спільної організаційної мотивації і переважанням особистісних інтересів над організаційними.

У ході подальшого дослідження ми обрали дві організації з найбільш кардинально різними типами корпоративних культур. А саме: «закрита система» (організація А, кількість досліджуваних 26 осіб) та «відкрита система» (організація Д, кількість досліджуваних 23 особи).

Додаткові 7 шкал методики Л. Константина дали нам можливість проаналізувати обрані типи корпоративних культур за стилем керівництва, стилем комунікації, орієнтації на зміни, індивідуальною/груповою орієнтацією, стилем координації, а також характеристикою робочого середовища, стилем вирішення проблем та прийняття рішень.

Отримані нами результати для групи А (організація із закритою системою корпоративної культури) ми відобразили у вигляді рис.1.

Отримані результати дають нам можливість проаналізувати задоволеність/незадоволеність/нейтральність ставлення персоналу організації до названих вище управлінських тенденцій. Констатуємо перевагу середнього (нейтрального) рівня задоволеності персоналу по всім управлінським характеристикам, окрім спрямованості на впровадження інновацій – орієнтація на зміни є негативною. Відзначимо, що організації з закритим типом корпоративної культури загалом мають надзвичайно чітко структуровану систему, яка конкретизується на кожному із рівнів організації, тому динамічне середовище, зміни, які викликають руйнування чітко налагодженої, сталої системи, викликають занепокоєння, опір і стають перешкодою для розвитку таких організацій. Переважання нейтрального ставлення до характеристик управління можемо інтерпретувати як байдужість персоналу організації, причиною якого є авторитаризм управління і закритість від внутрішніх і зовнішніх впливів середовища. Це проявляється в безініціативності, невмотивованості поведінки як відсутність можливості індивідуального прояву і самореалізації в цій установі. Низькі показники (незадоволеність) за такими характеристиками як стиль управління – 38,46%, характеристики робочого середовища – 26,29%, стиль вирішення проблем – 26,29% можуть свідчити про потенційну конфліктність персоналу організації; низький показник групової орієнтації (15,38%) свідчить про відсутність групової мотивації і цілеспрямованості.

Результати опитування респондентів групи Б (організація із відкритою системою) узагальнені нами на рис.2.

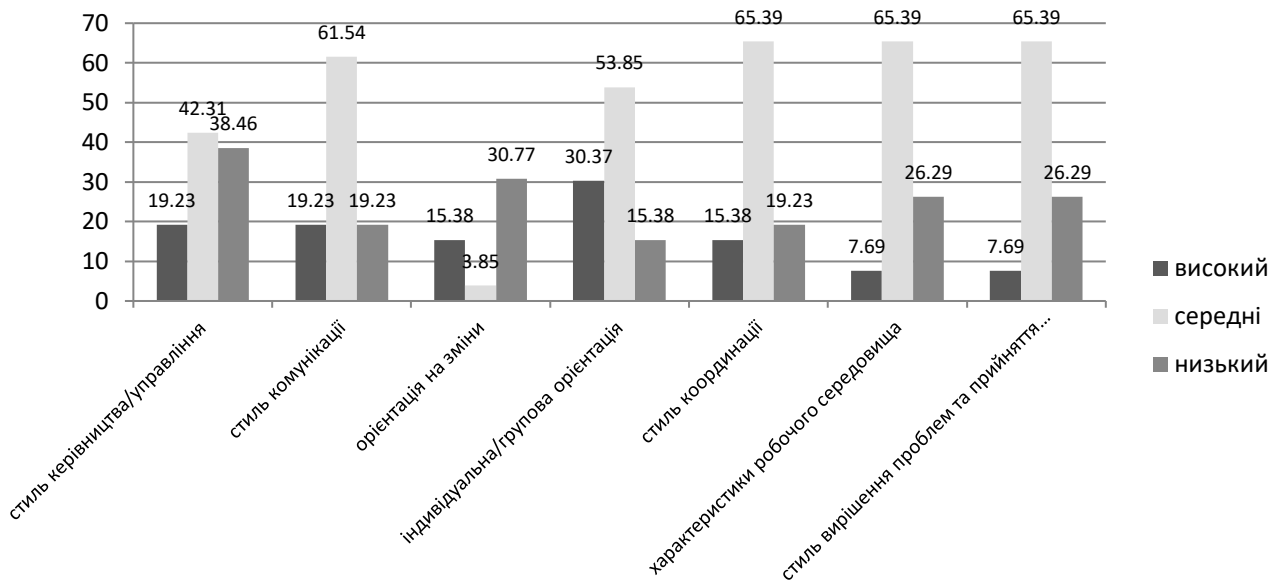


Рис. 1. Результати у % за субшкалами методики Л. Константина (група А)

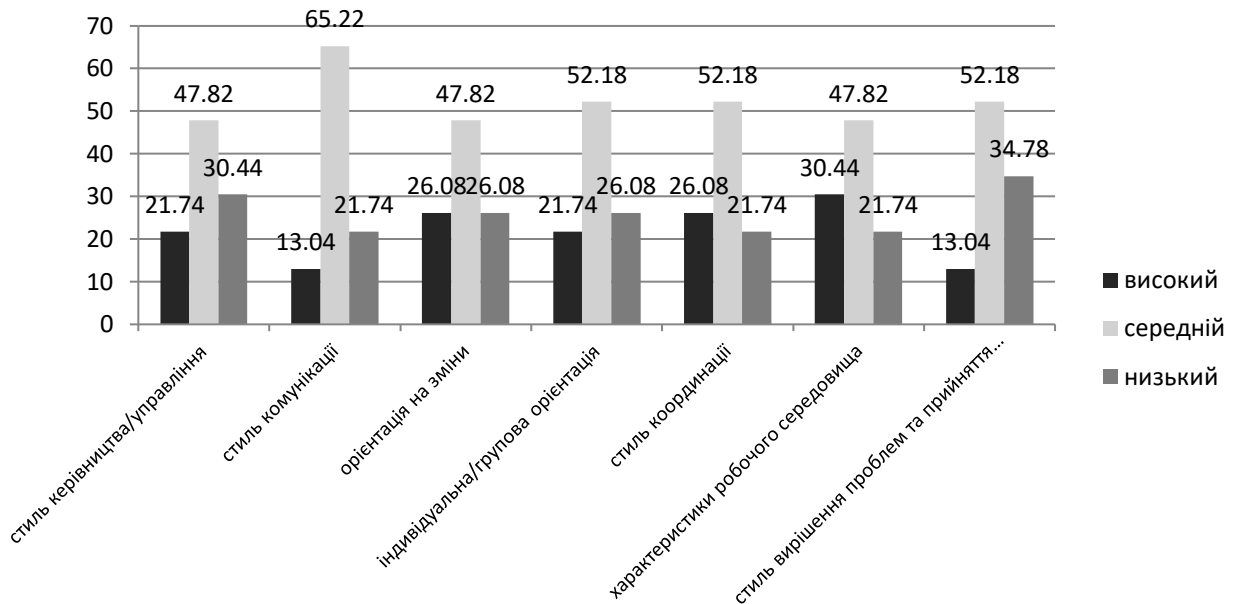


Рис. 2. Результати у % за субшкалами за методикою Л. Константина (група Б)

Отримані результати однозначно свідчать про перевагу середніх показників за всіма управлінськими характеристиками. Такі показники незначно відрізняються від попередньої групи опитуваних, хоча слід зазначити, що задоволеність в цілому на високому рівні прояву є дещо вищою, ніж в організації закритого типу.

Аналіз і порівняння отриманих результатів двох груп дають нам можливість сказати наступне. Результати, отримані за шкалою «стиль комунікації» свідчать про те, що високий рівень прояву цієї характеристики переважає в організації А (19,2) на протигагу результатам організації Б (13,0), тобто в установі із закритою системою корпоративної культури. Можемо зробити припущення, що стиль комунікації закритих корпоративних культур формалізований, структурований, більш прогнозований та зрозумілий для її членів.

Що стосується готовності до змін, то в досліджуваній групі Б високий рівень готовності проявили 26,08% респондентів, а середній та низький рівень було виявлено у 47,82% та 26,08% відповідно. Можемо підсумувати, що орієнтація на зміни для членів організації із відкритою корпоративною культурою є більш притаманною, ніж співробітникам

організації із закритим типом корпоративної культури. Цей факт може бути пов'язаним із самими внутрішніми положеннями та системою функціонування організацій – установа з відкритим типом корпоративної культури є більш гнучкою та адаптивною до впливу зовнішніх і внутрішніх чинників.

У групі Б, на відміну від групи А, переважає групова орієнтація на робочий процес. Відтак на високому рівні групова орієнтація спостерігається у 26,08% опитуваних, в той час як в групі Б така орієнтація спостерігається у 15,38%. Ми можемо зробити припущення, що такого роду орієнтація на робочий процес спричинена саме специфічністю корпоративної культури організації. Якщо організаціям із закритими культурними системами притаманна чітка ієрархія і розподіл робочих обов'язків, то й, відповідно, орієнтація на робочий процес буде індивідуальною. В організаціях з відкритою системою корпоративної культури переважає орієнтація на групову ціль, тому взаємозаміщення і перерозподіл функцій, викликані потребами діяльності, сприймаються адекватно.

За шкалою «стиль координації» в досліджуваній групі Б високий рівень проявили 26,08% респондентів, середній – 52,18% опитуваних, і, відповідно, низький – 21,74%. Порівнюючи результати обох груп, ми можемо говорити про те, що високий показник цієї характеристики переважає саме в організації відкритого типу, але й низький показник цієї ж характеристики також є вищим в цій групі. Припускаємо, що причиною цього є те, що організаціям з відкритим типом корпоративної культури притаманний демократичний стиль спілкування, відкритість, можливість висловлення власної думки, що може призводити до зіткнення різних поглядів. Важливим є спосіб вирішення таких суперечностей і здатність до колективного прийняття рішення.

Подібну ситуацію ми можемо спостерігати і за шкалою «стиль вирішення проблем та прийняття рішень»: високий рівень прояву цієї характеристики виявили у 13,04% досліджуваних, низький рівень – у 34,78% респондентів групи Б (найвищий показник незадоволеності серед всіх управлінських характеристик). Це може свідчити про потенційну конфліктність, але з'ясування передумов такої тенденції неможливе без додаткових досліджень цієї сфери управління. Порівняння результатів за шкалою «характеристика робочого місця» дає нам можливість стверджувати про досить суттєві відмінності: в групі А (організації із закритою корпоративною системою) знаходимо рівень задоволеністю робочим середовищем лише у 7,69% опитуваних, для опитуваних групи Б (організації з відкритою корпоративною системою) такий показник встановлено у 30,44%. Тобто можемо зробити припущення, що наявність незадоволення деякими аспектами корпоративної культури і управлінськими тенденціями в організації із відкритою корпоративною культурою не впливає в цілому на загальне відчуття благополуччя.

Отже, порівняльний аналіз отриманих результатів дає нам можливість визначити провідні відмінності в двох групах: орієнтація на зміни (організації з відкритою системою більш спрямовані на інновації), орієнтація на індивідуальну і групову роботу (організації із відкритою корпоративною культурою більш спрямовані на спільну діяльність), характеристики робочого середовища організацією із відкритою корпоративною культурою були оцінені як більш сприятливі.

Узагальнені результати методики А. Реана «Мотивація досягнення успіху та уникнення невдач» відображені на рис. 3.

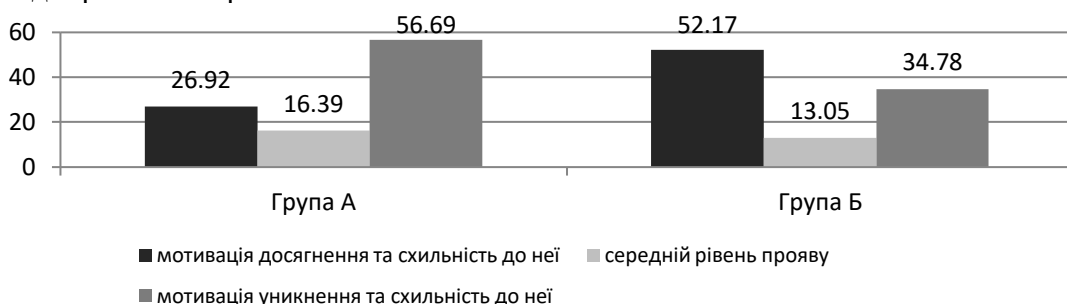
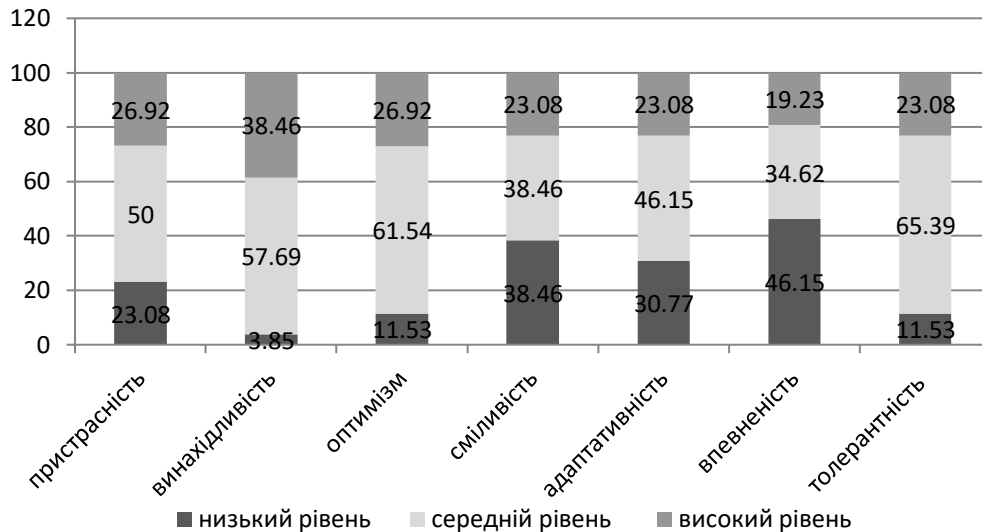


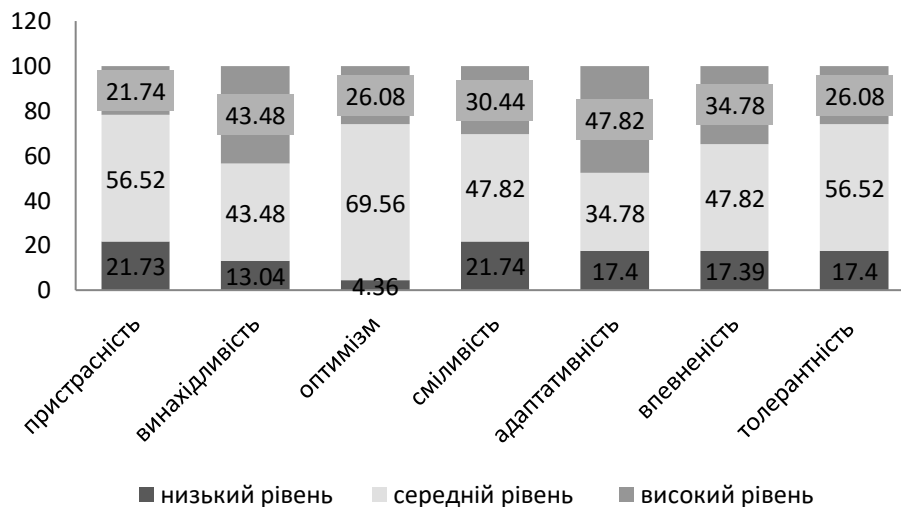
Рис. 3. Результати у % за методикою «Мотивація досягнення успіху та уникнення невдач»

Аналіз і порівняння отриманих результатів дає нам можливість стверджувати, що провідною тенденцією для досліджуваних групи А (організація із закритим типом корпоративної культури) є уникнення невдач, в той час як для досліджуваних групи Б (організація із відкритим типом корпоративної культури) провідною тенденцією є досягнення успіху. Загалом мотивація досягнення успіху є певною стратегією поведінки особистості, яка орієнтована на досягнення результату через активність особистості. Можемо говорити про те, що досліджувані групи Б у своїй професійній поведінці спрямовані на дії без зайвої тривожності припуститися помилок або зіштовхнутися з невдачею. Така тенденція свідчить про здатність до особистісного і професійного розвитку, здатність до руху вперед. Для опитуваних групи А професійна поведінка здебільшого пасивна, оскільки наявним є страх перед отриманням негативної оцінки чи можливістю зробити помилку, що свідчить про нерішучість і невпевненість. Стиль взаємин керівника (лідера) організації і його команди та співробітників організації є одним із впливових чинників формування і розвитку у персоналу організації мотивації досягнення успіху. Усвідомлення власного місця, ролі і позиції в організації, діалогічність взаємин, орієнтація на командну діяльність – характеристики корпоративної культури відкритого типу, які є визначальними в такому процесі.

Результати методики «Особистісна готовність до змін» (методика PCRS: Personal change readiness survey), розробленої канадськими вченими Родніком, Хезер, Голдом і Халом, подаються на рис. 4.



Група А



Група Б

Рис. 4. Результати у % за методикою «Особистісна готовність до змін»

Результати, отримані в ході виконання цієї методики, дають нам можливість діагностувати необхідні складові готовності до адаптативної та винахідницької діяльності, а саме: винахідливість, сміливість, толерантність до невизначеності, підприємливість, адаптивність, а також такі риси, як: енергійність, невтомність, віра в успіх, небажання орієнтуватися на гірший розвиток подій, прагнення фіксуватися не на проблемах, а на можливостях їх вирішення, впевненість у собі. Ми визначили загальний рівень особистісної готовності до змін шляхом виведення середнього значення за всіма шкалами по кожній групі. Отже, середній бал готовності для групи А (закритого типу корпоративної культури) складає 5,25, а для групи Б (відкритого типу корпоративної культури) цей показник становить 6,0, що свідчить про вищий рівень готовності до змін та адаптативності. Найбільш відмінними є результати за шкалами винахідливість, адаптативність та впевненість. Такі відмінності свідчать про більшу стресову навантаженість персоналу організації із закритим типом корпоративної культури при впровадженні інновацій, слабку здатність захистити себе і протистояти стресу, вразливість і меншу продуктивність.

Проведений кореляційний аналіз (програма Statistica 10) виявив низку статистично значущих кореляційних зв'язків, акцентуємо увагу на тих, які є важливими для перевірки висунутої в дослідженні гіпотези.

Шкала «орієнтація на зміни» прямо корелює зі шкалами «винахідливість» ($r=0,69$ при $p \leq 0,001$), «адаптивність» ($r=0,64$ при $p \leq 0,001$) та «впевненість» ($r=0,40$ при $p \leq 0,01$). За шкалою «стиль координації» ми визначили наявність кореляційного зв'язку зі шкалами «характеристика робочого середовища» ($r=0,31$ при $p \leq 0,05$) та шкалою «винахідливість» ($r=0,43$ при $p \leq 0,01$). Шкала «стиль вирішення проблем та прийняття рішень» корелює із шкалами: «винахідливість» ($r=0,40$ при $p \leq 0,01$), «сміливість» ($r=0,53$ при $p \leq 0,001$) та «впевненість» ($r=0,38$ при $p \leq 0,05$).

Висновки. За результатами проведеного дослідження ми дійшли таких висновків. Корпоративна культура – унікальна характеристика організації, в основі якої лежать установки, цінності, переконання, досвід як менеджерів організації, так і усього персоналу. Культура організації проявляється в специфіці організаційної поведінки, а саме у відповідному стилі комунікації і вирішенні проблем, стилі керівництва організацією, специфічній орієнтації на індивідуальну або групову діяльність і впровадження інновацій та інших характеристиках, спираючись на які можна аналізувати той або інший тип корпоративної культури конкретної організації.

У проведеному дослідженні встановлені відмінні тенденції мотивації і особистісної готовності до змін досліджуваних, які відносяться до груп із різними типами корпоративної культури. Встановлений взаємозв'язок між відповідним типом корпоративної культури і адаптаційними можливостями персоналу організації. Отже, гіпотеза дослідження отримала підтвердження.

Але неможливо однозначно стверджувати те, що той чи інший тип корпоративної культури організації є більш або менш сприятливим для організаційного розвитку, благополуччя і ефективності. Ефективність – якісна категорія, яка відображає глибинні процеси організації, її прогресивні тенденції. Для того щоб зрозуміти і оцінити ефективність організаційної діяльності, необхідно не лише співвіднести організаційні витрати і кінцевий результат, а також враховувати обставини, соціальний контекст життєдіяльності організації. В цілому глобалізаційні процеси, динамічність і непередбачуваність сучасного світу, агресивність і конкурентність середовища вимагають здатності до швидкої адаптації до змін, пошуків нових форм управління, оптимізації технологій діяльності. Відповідно, одними із важливих критеріїв ефективності сучасної організації визначають критерії внутрішньої інтеграції та пластичність, гнучкість, здатність адаптуватись до змін умов існування організації. Якщо виникає конфлікт між цінностями організації, організаційною поведінкою і умовами зовнішнього середовища, які диктують зміни стратегії розвитку організації, виникає необхідність зміни організаційної культури. Впровадження змін вимагає від менеджменту творчого підходу, ретельно продуманого планування, оцінювання можливих ризиків і опору персоналу, наполегливості, твердості і впевненості в своїх діях.

Перспективи подальших досліджень. У перспективі подальшого дослідження названої проблематики вважаємо за потрібне зосередити дослідницький інтерес на більш детальному аналізі впливу корпоративної культури на організаційну ефективність.

Література

1. Карамушка, Л., Шевченко, А. (2013). *Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів*. Біла Церква : КОІПОПК
2. Никифорова, В.Г., Кравченко, В.О. (2018). Крос-культурний менеджмент і управління персоналом як складові системи стратегічного управління. *Вісник соціально-економічних досліджень*, 1(65), 103-118.
3. Петрова, І.Л. (2014). Зміни корпоративної культури як імператив організаційного розвитку. *Вісник Прикарпатського ун-ту*, 10, 76-79.
4. Питерс, Т., Уотерман, Р. (1986). *В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний)*. Москва: Прогресс.
5. Попович, О. (2021). *Психологічні особливості корпоративної культури організації*. Дипломна робота магістерського рівня освіти. Чернівці. <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/3837>.
6. Шейн, Э. (2002). *Теория и практика менеджмента. Организационная культура. Организационное поведение*. Санкт-Петербург : Питер.
7. Barker, B., Ingersoll, L. (2014). Understanding CSR culture and subcultures: Consensual and conflicting narratives. *International Journal of Employment Studies*, 22(2), 25- 48.
8. Cameron, K.S, Quinn, R.E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* Wiley. 01/01/2011. Jossey-Bass.
9. Corfield, A., Paton, R. (2016). Investigating knowledge management: can KM really change organisational culture? *Journal of Knowledge Management*. 20, 1, 88-103.
10. Harris, P. R., Moran, R. T. (1978). *Managing cultural differences*. Houston: Gulf. Oxford University Press.

References

1. Karamushka, L., & Shevchenko, A. (2013). *Organizatsiina kultura zagalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv [Organizational culture of secondary schools]*. KOIPOPK [In Ukrainian]
2. Nykyforenko, V. G., & Kravchenko, V. O. (2018). Kros-kulturnyi menedzhment i upravlinnya personalom yak skladovi systemy strategichnogo upravlinnya [Cross-cultural management and personnel management as components of strategic management systems]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*, 1(65), 103-118. [In Ukrainian]
3. Petrova, I. L. (2014). Zminy korporatyvnoi kultury yak imperatyv organizatsiinogo rozvytku [Changes in corporate culture as an imperative of organizational development]. *Visnyk Prykarpatskogo un-tu*, 10, 76-79. [In Ukrainian]
4. Piters, T., & Uoterman, R. (1986). *V poiskakh effektivnogo upravlenia (opyt luchshikh kompanii) [In search of effective management (experience of the best companies)]*. Progress. [In Russian]
5. Popovych, O. (2021). *Psykhologichni osoblyvosti korporatyvnoi kultury organizatsii [Psychological features of corporate culture of the organization]*. Dyploмна робота магістерського рівня освіти. <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/3837>. [In Ukrainian]
6. Shein, E. (2002). *Teoria i praktika menedzhmenta [Management theory and practice]*. Organizatsionnaya kultura. Organizatsionnoe povedenie. Piter. [In Russian]
7. Barker, B., & Ingersoll, L. (2014). Understanding CSR culture and subcultures: Consensual and conflicting narratives. *International Journal of Employment Studies*, 22(2), 25- 48.
8. Cameron, K. S, & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* Wiley. 01/01/2011. Jossey-Bass.
9. Corfield, A., & Paton, R. (2016). Investigating knowledge management: can KM really change organisational culture? *Journal of Knowledge Management*. 20, 1, 88-103.
10. Harris, P. R., & Moran, R. T. (1978). *Managing cultural differences*. Oxford University Press.

Довідка про авторів

Андрєєва Ярослава Федорівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, завідувачка кафедри психології Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, Чернівці, Україна.

Andrieieva, Yaroslava, PhD in Psychological Science, Assistant Professor, Head of the Department of Psychology, Yuri Fedkovich National University in Chernivtsi, Chernivtsi, Ukraine.

E-mail: yaroslava_an@ukr.net

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

Щотка Оксана Петрівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, в.о. завідувача кафедри психології Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, Ніжин, Україна.

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

E-mail: pskaf2016@gmail.com

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

Отримано 1 лютого 2022 р.
Рецензовано 14 лютого 2022 р.
Прийнято 15 лютого 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.2>
УДК 364-786:159.923-057.36(045)

Олег Блінов

ОРГАНІЗАЦІЙНІ РЕСУРСИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Блінов Олег. Організаційні ресурси психологічної реабілітації військовослужбовців.

Вступ. Професійна діяльність військовослужбовців пов'язана з руйнівним впливом бойового стресу. Він може спонукати до радикальних змін в когнітивній, афективній, мотиваційній, смисловій та поведінковій сферах комбатантів, дезадаптації, виникнення бойових психічних травм, розвитку гострих стресових і посттравматичних стресових розладів. Збереження та зміцнення психічного та фізичного здоров'я військовослужбовців вимагає застосування різних форм, заходів, методів психологічної реабілітації.

Мета. Проаналізувати різновиди організаційних ресурсів психологічної реабілітації та особливості її проведення з військовослужбовцями.

Методи. Контент-аналіз літературних джерел та документів, спостереження, експертна оцінка фахівців. Анкетування респондентів та психодіагностика.

Результати. Установлено, що організаційні ресурси психологічної реабілітації військовослужбовців є поєднанням різнобічних форм і методів, спрямованих на досягнення позитивних результатів в лікуванні військовослужбовців. Вони застосовуються в індивідуальній чи груповій роботі. Ефективність психологічної реабілітації залежить від своєчасного виконання індивідуальних реабілітаційних програм, які стали не тільки організаційною формою, але і змістом персональних позитивних перетворень. Організаційні ресурси психологічної реабілітації поділяються на матеріальні, людські та відповідного нормативно-правового забезпечення.

Висновки. З'ясовано, що психологічна реабілітація військовослужбовців потребує значних організаційних ресурсів для її проведення. Напрямок особливої уваги є психологічна реабілітація поранених військовослужбовців, які стали інвалідами під час бойових дій. Сучасний стан психологічної реабілітації вимагає комплексного підходу до її проведення за п'ятьма основними етапами.

Ключові слова: військовослужбовці, учасники бойових дій, психологічна реабілітація, поранені, інваліди, адаптація.

Blinov, Oleg. Organizational resources of psychological rehabilitation of servicemen.

Introduction. The professional activities of servicemen are associated with the destructive effects of combat stress. This can lead to radical changes in the cognitive, affective, motivational, value, and behavioral systems of combatants, as well as to their maladjustment, development of combat mental trauma, acute stress and post-traumatic stress disorder. Servicemen's mental and physical health can be maintained and strengthened through the use of various forms, and methods of psychological rehabilitation.

Aim. To analyze the peculiarities of servicemen psychological rehabilitation and the types of its organizational resources.

Methods. Content analysis of literature sources and documents, observation, expert evaluation, surveys and psychodiagnostics.

Results. The organizational resources of servicemen psychological rehabilitation include various individual and group forms and methods aimed at achieving positive results in servicemen treatment. The effectiveness of servicemen psychological rehabilitation depends on the timely fulfilment of individually-tailored rehabilitation programs, which should become not only an organizational form, but also the content of positive personal transformations. Organizational resources of psychological rehabilitation are divided into material, human and legal.

Conclusions. The psychological rehabilitation of servicemen requires significant organizational resources. Special attention should be paid to the psychological rehabilitation of combat-disabled servicemen. The currently used psychological rehabilitation requires a five-stage comprehensive approach.

Keywords: Servicemen, combatants, psychological rehabilitation, wounded, disabled, adjustment.

Вступ. Актуальною проблемою сьогодення є організація та проведення психологічної реабілітації військовослужбовців. За даними авторів (Блінов, 2013-2019; Бриндіков, 2018; Лесков, 2008; Попелюшко, 2020 та ін.), потребує вирішення значна кількість питань як теоретичного, так і практичного характеру. Організація реабілітаційної роботи вимагає державного комплексного підходу, досвідчених фахівців, змістовного фінансового забезпечення реабілітаційних заходів тощо.

Практичний досвід психологічної реабілітації свідчить про багаторівневість та багатофакторність цього процесу. Він характеризується тривалістю, енергетичною насиченістю його елементів, участю в реабілітаційних процесах значної кількості фахівців різних спеціальностей та соціального статусу – медичних працівників, психологів, соціальних працівників, волонтерів тощо.

Формування нової адаптаційної платформи комбатантів здійснюється комплексно на основі формування нових ментальних програм життєдіяльності військовослужбовців, вироблення у них нового алгоритму організаційно-поведінкових стереотипів.

Особливої уваги в реабілітаційному процесі потребує категорія пацієнтів, які були поранені, особливо ті з них, хто став інвалідом в результаті бойових дій.

Науковці кожен по-своєму бачать організацію та здійснення психологічної реабілітації військовослужбовців.

Так, наприклад, за думкою Р. П. Попелюшко (2020), психологічна реабілітація – це комплекс психофізіологічних, психотерапевтичних, організаційних та медичних заходів, спрямованих на відновлення порушених (втрачених) психічних функцій і корекцію соціального статусу комбатантів, які отримали «бойову психічну травму». Вона здійснюється у таких напрямках, як: організаційна робота, психопрофілактика, психодіагностика, психологічне консультування, психокорекція, психотерапевтичний вплив, робота з сім'ями комбатантів. Автором обґрунтовано психолого-аксіологічний підхід до вивчення особистості комбатанта, який поєднує системний опис психолого-фізіологічних та ціннісних особливостей та умов розвитку його особистості, як неповторної та унікальної цілісності буття комбатанта (Попелюшко, 2020).

У дослідженні проблеми психологічної реабілітації Ю. Л. Бриндікова (2018) розглянуто й обґрунтовано теоретичні та методичні основи організації реабілітаційної діяльності з військовослужбовцями, які брали участь у бойових діях, на основі впровадження арт-терапії, ігрових технологій, тренінгів, сімейної терапії. Унаслідок наукового пошуку визначено, що реабілітація військовослужбовців-учасників бойових дій є цілісним комплексом медичних, фізичних, психологічних, соціальних, педагогічних заходів, спрямованих на відновлення здоров'я, психоемоційного стану і працездатності військовослужбовців-учасників бойових дій. Встановлено, що, попри наявність в Україні низки нормативно-правових документів щодо здійснення реабілітації, чинне законодавство не в змозі забезпечити проведення належного рівня комплексної реабілітації військовослужбовців Збройних Сил України, що були задіяні у військових діях (Бриндіков, 2018).

Необхідність проведення психологічної реабілітації підкреслюється в науковій роботі В.О. Лескова (2008). У дослідженні визначено сутність соціально-психологічної реабілітації, яка полягає у системі психологічних, психотерапевтичних та психолого-педагогічних заходів, що виконуються поетапно та спрямовані на відновлення психічного здоров'я, порушених психічних функцій та станів, особистісного та соціального статусу військовослужбовців, які отримали психічну травму у районах військових конфліктів. За результатами теоретичного вивчення предмета дослідження розроблено методику діяльності клубу воїнів-інтернаціоналістів як форми соціально-психологічної реабілітації військовослужбовців запасу, що були учасниками бойових дій у районах воєнних конфліктів (Лесков, 2008).

Отже, аналіз поглядів фахівців на проведення психологічної реабілітації свідчить про те, що дослідження розкривають питання проведення психологічної реабілітації військовослужбовців (у тому числі поранених-інвалідів) після їх участі у бойових діях.

Але невирішеним залишається вивчення проблеми надання допомоги військовослужбовцям в динаміці трьох основних складових процесу проведення психологічної

реабілітації – превентивної до початку діяльності в екстремальних умовах, під час її здійснення та після її завершення.

Мета дослідження. Проаналізувати різновиди організаційних ресурсів психологічної реабілітації та особливості її проведення з військовослужбовцями.

Завдання дослідження. Визначити специфіку організаційної системи психологічної реабілітації комбатантів, яка сформувалася в сучасних умовах функціонування Збройних Сил України та запропонувати організаційні форми роботи щодо її удосконалення.

Методи та організація дослідження. У процесі роботи використовувалися контент-аналіз літературних джерел та документів, спостереження, експертна оцінка фахівців. Виконувалося анкетування респондентів та їх психодіагностика. Оцінка та дослідження особливостей функціонування системи психологічної реабілітації були організовані впродовж 2014-2021 р.

Вибірка дослідження. У дослідженнях брало участь 690 військовослужбовців. З них чоловіків – 642 (93%), жінок – 48 (7%). Віком до 21 року – 185 осіб (27%), 21-30 років – 180 осіб (26%), 31-50 років – 215 осіб (31%), за 50 років – 21 особа (3%), не вказали свій вік в анкеті 89 осіб (13%).

Учасників бойових дій було 408 осіб (59%), не брали участь у бойових діях – 282 особи (41%). Перебувало на лікуванні в госпіталі – 369 осіб (53% загальної чисельності вибірки респондентів). Серед тих, хто проходив лікувальний курс, було учасників бойових дій 263 особи, не брали в них участь 106 військових. З учасників бойових дій мали поранення 97 осіб (37%), з них 33 особи є військовослужбовцями з ампутованими кінцівками; контузії отримали 46 осіб (18%).

Результати дослідження та їх обговорення. Організаційні ресурси психологічної реабілітації військовослужбовців – це сукупність форм і методів, за допомогою яких виконуються психореабілітаційні заходи та створюються передумови досягнення позитивних результатів в лікуванні військовослужбовців.

Вони застосовуються в індивідуальній чи груповій роботі з пацієнтами з використанням найбільш продуктивних для них заходів та засобів психологічної реабілітації.

Змістовним напрямком психологічної реабілітації є робота з пораненими військовослужбовцями. Особливо це стосується осіб, які втратили зір, кінцівки, мають внутрішньочерепні травми: струси головного мозку (контузії), отримали внутрішні ушкодження органів тощо; стали інвалідами в результаті участі в бойових діях.

Ефективність психологічної реабілітації залежить від своєчасно складених індивідуальних реабілітаційних програм, які стали не тільки організаційною формою, але і змістом персональних позитивних перетворень.

Організаційні ресурси психологічної реабілітації поділяються на матеріальні та людські. Їх використання регулюється відповідними нормативно-правовими документами.

До складу матеріальних ресурсів входять: приміщення для роботи, умови праці, фінансування проектів, психологічні методи та інструментарій для роботи з людьми, оплата праці фахівців з реабілітації тощо.

Людські ресурси складаються з особистісних характеристик фахівців та їх професійних навичок. До складу особистісних характеристик входять: індивідуально-психологічні особливості, стиль поведінки, характер, емоційно-вольові якості тощо. До професійних навичок належать: рівень професійної підготовки, спроможність тривалий час виконувати професійні обов'язки в негативних емоційно-енергетичних умовах праці з постраждалими, ефективність роботи тощо.

Нормативно-правові документи створюють юридичне «поле» для організації і проведення роботи. Вони виступають інформаційним ресурсом для регуляції правових відносин між усіма елементами психологічної реабілітації військовослужбовців (як у комбатантів, так і в тих, хто не брав участь в бойових діях).

Теорія проведення психологічної реабілітації вже пройшла свою апробацію на практиці та отримала своє відображення у науковій літературі (Блінов, 2013-2019; Бриндіков, 2018; Кіх,

Волянський & Блінов, 2015; Лесков, 2008; Попелюшко, 2020; Стеблюк, Гончаренко & Швець, 2017 та ін.).

Але існуючий організаційний стан психологічної реабілітації вже не відповідає сучасним вимогам і потребує удосконалення. Тому пропонується в моделі психологічної реабілітації розглядати п'ять основних етапів:

1. Превентивна психологічна реабілітація до участі в екстремальних умовах діяльності.
2. Психологічна реабілітація під час виконання бойових завдань.
3. Психологічна реабілітація після виведення з зони бойових дій (у місцях постійної дислокації військових частин).
4. Психологічна реабілітація військовослужбовців на базі військових госпіталів.
5. Психологічна реабілітація комбатантів, звільнених у запас (за місцем проживання, у військових санаторіях тощо).

Превентивна реабілітація виступає в загальному вигляді системою послідовних заходів, в основі яких знаходиться комплексна робота органів управління та психопрофілактична діяльність фахівців. Вона спрямована на:

- інформування військовослужбовців про можливі наслідки участі в бойових діях і організації психологічної реабілітації;
- навчання основам психічної саморегуляції;
- ознайомлення з системою роботи фахівців щодо надання психологічної допомоги комбатантам з бойовими психічними травмами;
- навчання активу з числа військовослужбовців підрозділів для надання психологічної допомоги в подоланні наслідків бойового стресу тощо.

Психологічна реабілітація під час виконання бойових завдань спрямована на:

- вивчення умов бойової діяльності, рівнів впливу стрес-факторів;
- аналіз навченості військовослужбовців у подоланні страху і травматичного стресу, психічної стійкості комбатантів;
- вивчення взаємин у колективах, готовності взяти відповідальність на себе;
- аналіз боєздатності військових і прогнозування психогенних втрат;
- визначення потреби в ресурсах, часу та успішності психологічної реабілітації;
- здійснення контролю психогенних реакцій на травматичний стрес (бойова стресова реакція, бойова втома, посттравматичні стресові розлади, реактивні стани тощо);
- профілактику психогенних захворювань (наслідків бойового стресу) і військово-соціальну роботу.

Психологічна допомога комбатантам поділяється на: оперативну психологічну допомогу (на рівні роти) у вигляді психологічної підтримки, психологічної корекції; психологічну допомогу на рівні батальйону (бригади), спрямовану на здійснення психологічної підтримки, психологічної корекції, психологічного консультування, психотерапії.

Психологічна реабілітація після виведення з зони бойових дій (у місцях постійної дислокації військових частин) зосереджується на:

- розподілі військовослужбовців на категорії за ступенями ураження бойовим стресом (низький, середній, високий рівні) та відправленні в госпіталі тих, хто потребує стаціонарної допомоги;
- виконанні заходів декомпресії з військовослужбовцями.

Психологічна реабілітація військовослужбовців у військових госпіталях зосереджується на:

- наданні послуг фахівцями з психологічної допомоги у вигляді психопрофілактики, проведенні психологічного консультування, психодіагностики, психологічної корекції, психологічної реабілітації, психотерапії, психологічного розвитку військовослужбовців;
- створенні у госпіталях сприятливих соціально-психологічних умов психологічної реабілітації пораненим;
- зміцненні об'єктивних умов психологічної реабілітації на основі підняття професійного рівня госпітальних психологів: їх профпідготовки, розвитку професійно-значущих якостей тощо;

- розкритті та зміцненні суб'єктивних умов психологічної реабілітації поранених: вивчення провідних особистісних якостей (когнітивних, афективних, смислових та поведінкових компонентів структури особистості), внутрішньої картини хвороби у постраждалих; вивченні та активації особистісного адаптаційного потенціалу військовослужбовців;
- створенні сприятливих для лікування групових умов: на рівні первинних соціальних груп (у лікарняних палатах між військовослужбовцями, в колективах медичних працівників госпітальних відділень); у вторинних соціальних групах (в колі сім'ї, друзів, колег по службі тощо);
- вивченні та врахуванні: професійної діяльності психологів, особистості пораненого у спілкуванні і діяльності, соціального середовища (на рівнях взаємин);
- аналізі та координації діяльності волонтерів; організації соціально-психологічної роботи з сім'ями; здійсненні інформаційної соціально-правової підтримки; допомозі у вирішенні матеріальних проблем.

Психологічна реабілітація військовослужбовців у військових санаторіях спрямована на:

- вивчення особливостей прояву розладів адаптації військовослужбовців (вплив посттравматичних стресових розладів; дії вторинних стресових факторів соціального порядку – соціального відкидання);
- супроводження процесу психологічної реадaptaції військовослужбовців;
- зміцнення ролі та місця діяльності державних і волонтерських організацій з психологічної реабілітації:
 - формування позитивного іміджу ветеранів бойових дій в суспільній думці;
 - професійна реабілітація (створення профорієнтаційних навчальних груп, консультаційних центрів);
 - організація спеціального мікросередовища спілкування для військовослужбовців – клуби за інтересами, громадські організації, спортивні заходи тощо;
 - організація соціально-психологічної роботи із сім'ями: груп спілкування, проведення психологічних тренінгів;
- проведення корегування смисложиттєвих орієнтацій військовослужбовців (екзистенційна терапія);
- проведення психокорекційної роботи з ветеранами та оцінку позитивних адаптивних зрушень:
 - застосування критеріїв оцінки ефективності психологічної реабілітації (інформаційно-пізнавального, мотиваційно-ціннісного, операційно-дійового);
 - визначення рівнів показників індивідуальної адаптації (повної адаптованості, часткової адаптованості, дезадаптації);
 - досягнення кінцевого результату (психологічної адаптації військовослужбовців) за критеріями оцінок: відчуття внутрішньої гармонії, «свободи від війни»; успішної професійної реалізації; сімейного благополуччя; задоволеністю вирішенням матеріальних і життєвих проблем; психологічної стабільності особистості; відсутності спроб суїцидів, вживання наркотиків, алкоголізму.

Результати дослідження організаційних ресурсів психологічної реабілітації військовослужбовців показують багатовекторність вирішення існуючої проблеми. Основні зусилля органів управління та фахівців спрямовані на досягнення головного результату роботи з постраждалими військовослужбовцями від бойового стресу – щоб кожен з них одужав, адаптувався до нового для себе мирного середовища, почав працювати і бути щасливою людиною. Але ціну зусиль виконання такого завдання кожен з них має свою. Складність цього процесу вимагає комплексного підходу на всіх етапах психологічної реабілітації, починаючи від підготовки до бойової діяльності до її завершення у вигляді повної адаптованості до мирного життя після війни.

Висновки. Організаційні ресурси психологічної реабілітації військовослужбовців – це сукупність форм і методів, за допомогою яких виконуються психореабілітаційні заходи та створюються передумови досягнення позитивних результатів в лікуванні військовослужбовців.

Організаційні ресурси психологічної реабілітації поділяються на матеріальні, людські та відповідного нормативно-правового забезпечення.

Змістовним напрямком психологічної реабілітації є робота з пораненими військовослужбовцями. Особливо це стосується осіб, які стали інвалідами під час бойових дій.

Пропонується в організаційній моделі психологічної реабілітації розглядати п'ять основних складових: превентивна психологічна реабілітація до участі в екстремальних умовах діяльності; психологічна реабілітація під час виконання бойових завдань; психологічна реабілітація після виведення з зони бойових дій (у місцях постійної дислокації військових частин); психологічна реабілітація військовослужбовців у військових госпіталях; психологічна реабілітація комбатантів, звільнених у запас (за місцем проживання, у військових санаторіях тощо).

Сутність психологічної реабілітації полягає у досягненні психологічної адаптованості військовослужбовців до мирних умов життєдіяльності, поновленні системи взаємин постраждалого і соціального оточення, поверненні думок людини «з фронту – додому», формуванні навичок толерантного поводження, створенні умов для саморозкриття життєвих перспектив особистості тощо.

Перспективи подальших досліджень. Потребує вивчення взаємозалежність ефективності психологічної реабілітації від особливостей прояву індивідуально-психологічних якостей особистості військовослужбовця, його мотиваційної, пізнавальної та афективної сфер.

Література

1. Блінов, О. А. (2019). *Бойова психічна травма*: монографія. Київ : Талком.
2. Блінов, О. А. (2017). Нормативні документи організації та проведення психологічної реабілітації військовослужбовців. *Військова психологія у вимірах війни і миру : проблеми, досвід, перспективи*: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. Київ, 36–38.
3. Блінов, О. А. (2017). Организация работы отделения психологической реабилитации Ирпенского военного клинического госпиталя. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства* : зб. наук. пр. за матеріалами Всеукраїнського науково-практичного круглого столу (24 березня 2017 р.). Ірпінь, 8–12.
4. Блінов, О. А. (2015). Основні складові моделі психологічної реабілітації комбатантів. *Соціальна робота як правозахисна професія* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 29 квітня 2015 р. Чернівці, 20–23.
5. Блінов, О. А. (2016). Особливості організації психологічної реабілітації та реабілітації в умовах військового госпіталю. *Актуальні проблеми психологічної допомоги, соціальної та медико-психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції* : матеріали міжвідомчої науково-практичної конференції (Київ, 26 травня 2016 р.). Київ, 45–47.
6. Блінов, О. А. (2018). Особливості прояву бойового стресу в поранених комбатантів та шляхи корекції його наслідків. *Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 7 червня 2018 р.). Київ, 33-36.
7. Блінов, О. А. (2013). *Соціально-психологічні основи реабілітації в соціальній роботі* : практикум. Київ : НАУ.
8. Блінов, О. А. (2015). Теоретичні уявлення та практичні здобутки психологічної реабілітації поранених комбатантів. *Науковий вісник Чернівецького університету* : зб. наук. пр. *Педагогіка та психологія*, 7–14.
9. Блінов, О. А., & Степаненко, А. А. (2015). Основні напрямки психологічної реабілітації поранених військовослужбовців. *Перспективи розвитку озброєння та військової техніки Сухопутних військ*. Зб. тез доповідей Міжнар. наук.-техн. конф. (Львів, 14-15 травня 2015 р.). Львів, 234–235.
10. Бриндіков, Ю. Л. (2018). *Реабілітація військовослужбовців учасників бойових дій в системі соціальних служб: теоретико-методичні основи* : монографія. Хмельницький : Видавництво «Поліграфіст».
11. Кіх, А. Ю., Волянський, О. М., & Блінов, О. А. (2015). Проблемні питання організації медико-психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції на госпітальному етапі. *Актуальні проблеми психологічної допомоги, соціальної та медико-психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 3 червня 2015 р.). Київ : НУОУ, 169–171.
12. Лесков, В. О. (2008). Соціально-психологічна реабілітація військовослужбовців із районів військових конфліктів. *Автореф. дис. ... канд. психол. наук*. Хмельницький.
13. Попелюшко, Р. П. (2020). *Психологічна реабілітація комбатантів при віддалених наслідках стресогенних впливів*: монографія. Київ : Видавництво «Людмила».
14. *Порядок організації та проведення медико-психологічної реабілітації військовослужбовців Збройних Сил України* (2017): метод. реком. [В. В. Стеблюк, І. Ф. Гончаренко, А.В. Швець та ін.]. Київ.
15. Vlinov, Oleg. (2014). Psychological rehabilitation of soldiers in combat conditions and after the fight. *European Applied Sciences*, July, 7, 36–37.

References

1. Blinov, O. A. (2019). *Boiova psykhhichna travma* [Combat trauma]. Talkom. [In Ukrainian]
2. Blinov, O. A. (2017). Normatyvni dokumenty organizatsii ta provedennya psykhhologichnoi reabilitatsii viiskovosluzhbovtziv [Normative documents for the organization and conduct of psychological rehabilitation of servicemen]. In *Viiskova psykhhologia u vymirakh viiny i myru: problemy, dosvid, perspektyvy*. II International scientific-practical conference, Kyiv, 36–38. [In Ukrainian]
3. Blinov, O. A. (2017, March 24). Organyzatsia roboty otdelenia psykhhologicheskoi reabylytatsii Irpenskogo voennogo klinicheskogo hospityalya [Organization of the work of the department of psychological rehabilitation of the Irpen Military Clinical Hospital]. In *Aktualni problemy psykhhologichnoi ta sotsialnoi adaptatsii v umovakh kryzovogo suspilstva*. All-Ukrainian round table, Irpin (pp. 8–12). [In Russian]
4. Blinov, O. A. (2015, April 29). Osnovni skladovi modeli psykhhologichnoi reabilitatsii kombataniv [The main components of the combatant psychological rehabilitation model]. In *Sotsialna robota yak pravozakhysna profesia: materialy Mizhnar. Scientific-practical conference, Chernivtsi* (pp. 20–23). [In Ukrainian]
5. Blinov, O. A. (2016, May 26). Osoblyvosti organizatsii psykhhologichnoi abilitatsii ta reabilitatsii v umovakh viiskovogo hospityalyu [The organization of psychological habilitation and rehabilitation in a military hospital]. In *Aktualni problemy psykhhologichnoi dopomogy, sotsialnoi ta medyko-psykhhologichnoi reabilitatsii uchashnykiv antyterorystychnoi operatsii*. International scientific-practical conference, Kyiv (pp. 45–47). [In Ukrainian]
6. Blinov, O. A. (2018, June 7). Osoblyvosti proyavu boiovogo stresu v poranenykh kombataniv ta shlyakhy korektsii iogo naslidkiv [The manifestations and management of combat stress in wounded combatants]. In *Filosofsko-sotsiologichni ta psykhhologo-pedagogichni problemy pidgotovky osobystosti do vykonannya zavdan v osoblyvykh umovakh*. Scientific conference, Kyiv (pp. 33-36). [In Ukrainian]
7. Blinov, O. A. (2013). *Sotsialno-psykhhologichni osnovy reabilitatsii v sotsialnii roboti: praktykum* [Socio-psychological foundations of rehabilitation in social work: a practicum]. NAU. [In Ukrainian]
8. Blinov, O. A. (2015). Teoretychni uyavlennya ta praktychni zdotuky psykhhologichnoi reabilitatsii poranenykh kombataniv [Theoretical ideas and practical achievements of psychological rehabilitation of wounded combatants]. *Naukovyi visnyk Chernivetskogo universytetu: zb. nauk. pr. Pedagogika ta psykhhologia*, 7–14. [In Ukrainian]
9. Blinov, O. A., & Stepanenko, A. A. (2015, May 14-15). Osnovni napryamky psykhhologichnoi reabilitatsii poranenykh viiskovosluzhbovtziv [The main directions of psychological rehabilitation of wounded servicemen]. In *Perspektyvy rozvytku ozbroynennya ta viiskovoi tekhniki Sukhoputnykh viisk*. International scientific-practical conference, Lviv (pp. 234–235). [In Ukrainian]
10. Bryndikov, Yu. L. (2018). *Reabilitatsia viiskovosluzhbovtziv uchashnykiv boiovykh dii v systemi sotsialnykh sluzhb: teoretyko-metodychni osnovy*: monografia [Rehabilitation of combatants in the system of social services: theoretical and methodical bases]. Poligrafist. [In Ukrainian]
11. Kikh, A. Yu., Volyanskyi, O. M., & Blinov, O. A. (2015, June 3). Problemni pytannya organizatsii medyko-psykhhologichnoi reabilitatsii uchashnykiv antyterorystychnoi operatsii na hospityalnomu etapi [Issues of medical and psychological rehabilitation of participants in the anti-terrorist operation at the hospital stage]. In *Aktualni problemy psykhhologichnoi dopomogy, sotsialnoi ta medyko-psykhhologichnoi reabilitatsii uchashnykiv antyterorystychnoi operatsii*. Scientific-practical conference, Kyiv, NUOU (pp. 169–171). [In Ukrainian]
12. Leskov, V. O. (2008). Sotsialno-psykhhologichna reabilitatsia viiskovosluzhbovtziv iz raioniv viiskovykh konfliktiv [Socio-psychological rehabilitation of servicemen from military conflict areas]. *Avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk*. Khmelnytskyi. [In Ukrainian]
13. Popelyushko, R. P. (2020). *Psykhologichna reabilitatsia kombataniv pry viddalenykh naslidkakh stresogenykh vplyviv* [Psychological rehabilitation of combatants with long-term stress effects]. Lyudmyla. [In Ukrainian]
14. Steblyuk, V. V., Goncharenko, I. F., Shvets, A.V. (Eds). (2017). *Poryadok organizatsii ta provedennya medyko-psykhhologichnoi reabilitatsii viiskovosluzhbovtziv Zbroinykh Syl Ukrainy* [Organization and procedure of medical and psychological rehabilitation of servicemen of the Armed Forces of Ukraine]. [In Ukrainian]
15. Blinov, Oleg. (2014). Psychological rehabilitation of soldiers in combat conditions and after the fight. *European Applied Sciences*, July, 7, 36–37.

Відомості про автора

Блінов Олег Анатолійович, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри соціальних технологій Національного авіаційного університету, Київ, Україна.

Blinov, Oleg, Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor of Social Technologies, National Aviation University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: Blinov09@bigmir.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9523-0233>

Отримано 24 січня 2022 р.
Рецензовано 2 лютого 2022 р.
Прийнято 7 лютого 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.3>

УДК 159.922.1: 159.96

Олександра Брюховецька

Тетяна Чаусова

Леся Інжигєвська

ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОЇ ТРИВОЖНОСТІ ЯК ІНДИКАТОР ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ У ЖІНОК

Брюховецька Олександра, Чаусова Тетяна, Інжигєвська Леся. Особливості особистісної тривожності як індикатор психологічного благополуччя у жінок.

Вступ. У статті представлено теоретико-методологічне обґрунтування та емпіричне дослідження феномену психологічного благополуччя та особистісної тривожності у жінок як індикатора благополуччя.

Мета. Теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив особистісної тривожності на благополуччя у жінок.

Методи. «Опитувальний бланк особистісної тривожності» (Спілбергера-Ханіна); «Шкала психологічного благополуччя» (К. Ріфф); «Шкала суб'єктивного благополуччя» (А. Перуа-Баду, в адаптації М. Соколової).

Результати. Виявлено психологічні особливості жінок, які мають різні рівні благополуччя та особистісної тривожності. Аналіз теоретичних і емпіричних даних підтвердив наявність закономірного зв'язку між психологічним благополуччям і тривожністю жінок.

Висновки. З метою оптимізації психологічного благополуччя, в процесі надання соціально-психологічної підтримки, була розроблена та апробована тренінгова програма, спрямована на зменшення тривожності у жінок та розвиток довіри до інших. Підібрано ефективні методики для зниження тривожності та проаналізовано вплив цих технік на психологічне благополуччя жінок.

Ключові слова: психологічне благополуччя, суб'єктивне благополуччя, тривожність, соціально-психологічна підтримка жінок.

Bryukhovetska, Oleksandra, Chausova, Tetiana, Inzhievskaya, Lesya. Features of personal anxiety as an indicator of psychological well-being in women.

Introduction. The article presents the theoretical and methodological foundations and empirical study of the phenomenon of psychological well-being and personal anxiety in women as an indicator of their well-being.

Aim. To substantiate theoretically and study empirically the impact of personal anxiety on women's well-being.

Methods. Personal anxiety (Spielberger-Hanin), Psychological Well-being Scale (K. Riff), and The Scale of Subjective Well-being (A. Perude-Badu, adapted by M. Sokolova).

Results. Psychological features of women with different levels of well-being and personal anxiety have been identified. The analysis of theoretical and empirical data confirmed the existence of a relationship between the psychological well-being and anxiety in women.

Conclusions. In order to promote psychological well-being through socio-psychological support, a training program to reduce anxiety in women and develop their trust in others was developed and tested. The program used special techniques and instruments whose effectiveness was proved in practice.

Keywords: psychological well-being, subjective well-being, anxiety, women social-psychological support.

Вступ. Проблема *психологічного благополуччя* досить актуальна через взаємозалежність суб'єктивного психологічного благополуччя окремої людини та благополуччя країни, регіону в цілому. Особливо зараз, коли ситуація в країні надзвичайно гостра та нестабільна, а ідеали та переконання людей зазнали кардинальної переоцінки. Норми і цінності, які раніше домінували в суспільстві, замінюються на нові, а люди не встигають до них пристосуватись. Тому все це відображається на задоволеності життям, самопочутті та *суб'єктивному благополуччі особистості* (Коробка, 2016). Наразі переважає думка, що для визначення психологічного благополуччя суб'єктивність грає найбільшу роль, адже навіть об'єктивно, за умов наявності усіх складових психологічного благополуччя, людина може відчувати незадоволення. Тому надзвичайно затребуваним стає вміння відчувати психологічне благополуччя, адаптуватись в період нестабільності, керувати своїм життям і водночас пристосовуватись до ситуації невизначеності, намагатись позитивно мислити і знаходити нові сенси, що дуже важко робити в стані тривожності. Саме тому тема тривожності та її впливу на благополуччя особистості постає надзвичайно актуальною в наш час.

Потреби сучасної людини спрямовують розвиток психологічної науки у напрямку вивчення факторів, які сприяють покращенню чи погіршенню психологічного благополуччя. *Тривожність* можна вважати суб'єктивним проявом неблагополуччя особистості (Ryff, 2008), адже за високого рівня тривожності людині дуже важко відчутти себе щасливою. Навіть при зовнішньому благополуччі вона однаково буде боятись це втратити, або боятись повторення негативних сценаріїв з минулого, що також унеможлиблює досягнення стану внутрішнього спокою та психологічного благополуччя. А у важкі часи сьогодення збільшення стресових навантажень, відчуття тривоги, страху, пригніченості, безпорадності, за таких невизначених часів як війна, є невідворотними.

Огляд досліджень із проблематики психологічного благополуччя, а також проведені нами пілотажні дослідження дозволяють говорити про доцільність вивчення впливу тривожності на психологічне благополуччя жінок, оскільки жінки переживають тривожність майже вдвічі частіше, ніж чоловіки.

Тематика психологічного благополуччя вивчалась здавна. Перші згадки про це можна зустріти в працях античних філософів, таких, як: Арістотель, Сократ, Платон та інших. Сучасна психологія досліджує різні види благополуччя: психологічного (Bradburn, 1969; Diener, 1984, Ryff, 2002; Титаренко, 2013 та ін.); суб'єктивного (Аршава, 2012; Bradburn, 1969; Гуляс, 2017; Горбаль, 2012; Коробка, 2016; Леонт'єв, 2011; Seligman, 2000 та ін.); емоційного (Аргайл, 2003; Diener, 1984; Гордова, 2011 та ін.); особистісного (Данильченко, 2014; Кашлюк, 2016 та ін.).

Крім того, вчені досліджують структуру психологічного благополуччя (Ryff, 2008 та ін.); залежність благополуччя від самоактуалізації (Шевеленкова, 2005 та ін.) тощо. Вивчають чинники (Аргайл, 2003; Bradburn, 1969; Rath, 2010; Seligman, 2000 та ін.) та ресурси (Diener, 1984; Леонт'єв, 2011 та ін.) благополуччя особистості.

Думки про наявність взаємозв'язку тривожності та суб'єктивного благополуччя у різний час висловлювали Каргіна (2015), Олександров (2009), Шаміонов (2007), Шевеленкова (2005) тощо.

Результати аналізу публікацій, у яких вивчався феномен психологічного благополуччя та його індикатори, дозволяють констатувати, що сьогодні ця тема є актуальною. Представлене дослідження зумовлено тим, що в цілому тема недостатньо розроблена, зокрема на прикладі жіночої вибірки.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично вивчити вплив особистісної тривожності на благополуччя у жінок.

Методи та організація дослідження. У роботі було використано загально-психологічні методи проведення дослідження, до яких можна віднести теоретичний аналіз проблеми, тестування, методи математичної обробки даних. Зокрема, були використані такі діагностичні методики: 1) «Опитувальний бланк особистісної тривожності» (Спілбергера-Ханіна); 2) «Шкала психологічного благополуччя» (К. Ріфф); 3) «Шкала суб'єктивного благополуччя» (А. Перуа-Баду).

Вибірка дослідження. В опитуванні взяло участь 130 жінок віком від 29 до 52 років, що проживають на території різних областей України.

За критерієм «вік» вибірку було поділено на три групи: від 29 до 36 років (39% опитаних), від 37 до 44 років (50,1% опитаних), від 45 до 55 років (11,2% опитаних). Для подальшого аналізу за критерієм «сімейний стан» виділили 2 групи: одинокі люди (без пари), в парі (з партнером). З поміж 130 респондентів виявилось 27,8% одиноких (без пари) та 72,3% осіб, що мають партнера в сімейному житті. Також аналіз анкетних даних показав таке: діти є у 83,3% опитаних, без дітей виявилось 16,7% осіб. Серед респондентів 66,7% мають вищу освіту.

Результати дослідження та їх обговорення. У сучасній психології все частіше звертається увага на вивчення проблеми *психологічного благополуччя особистості*. На кінець ХХ століття припадає початок дослідження його джерел та факторів в Україні. Розглядаючи феномен психологічного благополуччя, можна звернути увагу на те, що досі немає єдиного його визначення, а структура його складових також є предметом суперечок вчених та не є сталою. Загальноприйняте визначення *благополуччя* – це добробут, удача, спокійний та щасливий стан когось-небудь, звичайний, без відхилення від норми або небажаних явищ.

Термін *«психологічне благополуччя»* вперше почав вивчати американський психолог Bradburn (1969). Цей термін є досить складним та включає в себе багато різноманітних *факторів*, серед яких: 1) *соціальний*, а саме – сім'я та відносини з оточуючими людьми; 2) *матеріальний*, що включає в себе фінансове благополуччя та стабільність; 3) *особистісний фактор*, що включає ставлення людини до самої себе, її ідентичність.

Саме поняття *«психологічного благополуччя»* було обґрунтоване американською дослідницею Ryff (2002, 2008) та визначається як налагодженість психічних процесів і функцій, відчуття цілісності, внутрішньої рівноваги, задоволеності собою та навколишнім світом.

Зарубіжні вчені Bradburn (1969) та Diener (1984) розглядають *психологічне благополуччя* як динамічну здатність особистості до адаптивної (здорової) поведінки, яка включає в себе суб'єктивні психологічні фактори.

Аналіз наукових доробок з проблеми *«психологічного благополуччя»* довів, що термінологічне наповнення цього феномену у фахівців має широкі інтерпретаційні межі. Так, сучасні психологи визначають *«психологічне благополуччя»* як: 1) інтегральний показник ступеня спрямованості людини на реалізацію основних компонентів позитивного функціонування (особистісного зростання, самоприйняття, управління середовищем, автономії, мети в житті, позитивних відносин з оточуючими), а також ступінь реалізованості цієї спрямованості суб'єктивно виражається у відчутті щастя, задоволеності собою і власним життям (Ryff, 2008); 2) суб'єктивне відчуття щастя і задоволеності життям (Bradburn, 1969); 3) поняття, що виражає власне ставлення людини до своєї особистості, свого життя, і процес, що має важливе значення з погляду засвоєння нормативних уявлень про зовнішнє та внутрішнє середовище і характеризується відчуттям задоволеності (Шаміонов, 2007); 4) злагодженість психічних процесів і функцій, відчуття цілісності, внутрішньої рівноваги (Каргіна, 2015); 5) задоволеність життям і психологічне здоров'я (Деці, 2000); 6) внутрішню цілісність особистості, її згоду з собою, як системну якість людини, набуту в житті (Гуляс, 2007); 7) фактор саморегуляції, результат саморегуляції психічних станів, сприйняття життя (Олександров, 2009); 8) стійку властивість, де домінують позитивні емоції, наявні тісні взаємини, суб'єктна залученість в життєдіяльність, осмисленість життя і позитивна самомотивація (Каргіна, 2015). Узагальнюючи зазначене вище, можна сказати про таку тенденцію розуміння поняття *«психологічне благополуччя»* як наявність цілісності особистості, гармонії, успішності реалізації задуманих цілей, задоволення міжособистісними відносинами, наявність позитивних емоцій.

Спираючись на роботи сучасних українських авторів, можна виділити чотири основні напрями досліджень феномену *«психологічне благополуччя»*: евдемоністичний і гедоністичний підходи, пов'язані з психофізіологічним збереженням функцій, пов'язаних з позитивним функціонуванням, а також підходи, в яких це поняття розглядається як переживання щастя і задоволеності життям.

Важливо відмітити, розглядаючи особливості психологічного благополуччя особистості, що на сьогодні відзначається неоднозначність співвідношення термінів «психологічне благополуччя» та «суб'єктивне благополуччя». Такі науковці як Diener (1984), Ryff (2008), Созонтов (2006) розглядають суб'єктивне благополуччя як складову психологічного, а інші, наприклад Гуляс (2017), Коробка (2016), Пучкова (2003), Соколова (1996), вважають психологічне благополуччя частиною суб'єктивного. Деякі вчені, такі як Bradburn (1969), Каргіна (2015), вважають ці поняття синонімічними.

Вчені Фесенко та Шевеленкова (2005) доводять, що *суб'єктивне благополуччя* – це складне цілісне переживання, яке може виражатись у суб'єктивних відчуттях щастя, задоволеності собою та власним життям, що тісно пов'язується із базисними цінностями і потребами людини.

Українська вчена Горбаль (2012) трактує *суб'єктивне благополуччя особистості* як динамічну когнітивно-емоційну оцінку людиною якості її власного життя, що залежить, з одного боку, від її особистісних якостей, а з іншого – від обставин її життя. Вона відзначає, що психологічне здоров'я особистості є конкретним втіленням психологічного благополуччя.

У контексті проблеми нашого дослідження під *психологічним благополуччям особистості* ми розуміємо комплекс факторів, які забезпечують задоволеність своїм життям, в основі якого лежить фізичне здоров'я, позитивна життєва енергія, цілеспрямованість, реалізація життєвих планів, сприятливе навколишнє середовище.

Д. Леонт'єв (2011) виділяє такі *основні фактори психологічного благополуччя особистості*: 1) мета в житті (наявність життєвих цілей, покликань, намірів у житті); 2) інтерес та емоційна насиченість життя; 3) задоволеність самореалізацією (відображає відчуття успіху від власної діяльності); 4) відчуття здатності вплинути на життєві ситуації; 5) впевненість у принциповій можливості здійснювати життєвий вибір.

Якщо проаналізувати всі ці фактори, можна зрозуміти, що підвищене почуття *тривожності* червоною ниткою може пройти через всі ці пункти та негативно вплинути на них, унеможливаючи, таким чином, відчуття психологічного благополуччя.

Тривожність можна вважати суб'єктивним проявом неблагополуччя особистості (Пучкова, 2003). Емоційні стани, що переживаються в період високої тривожності та їх наслідки, складають серйозну загрозу психологічному благополуччю особистості. Неможливо відчувати себе щасливим, перебуваючи в стані тривожності, занепокоєння та недовіри до світу. Крім того, підвищена тривожність призводить до невпевненості у своїх комунікативних можливостях, вона пов'язана із негативним соціальним статусом та може формувати конфліктні взаємини. Людині, схильній до тривожності, важко досягати мети в житті, відчувати насиченість життя, так як вона постійно перебуває в напрузі та не може бути дуже ефективною. Тому високий рівень тривожності у людини є фактором ризику.

Отож аналіз основних компонентів психологічного благополуччя, таких як: самоприйняття, особистісний ріст, наявність мети, автономія, позитивні відносини з оточуючими, управління оточенням, дозволяє помітити, що людині з підвищеним рівнем тривожності було б важко досягти високих результатів у цих пунктах.

Отже, теоретичні і емпіричні дані проведених раніше досліджень (Аршава, 2012; Гуляс, 2017; Каргіна, 2015; Олександров, 2009; Титаренко, 2016) свідчать про наявність закономірного зв'язку між психологічним благополуччям і рисами особистості та відповідними властивостями характеру.

Для визначення *рівня тривожності* запропонований «Опитувальний бланк особистісної тривожності» (Спілбергера-Ханіна). Тривожність, як риса особистості, означає мотив або набуту поведінкову диспозицію, яка зобов'язує людину до сприйняття широкого кола об'єктивно безпечних обставин як таких, що несуть загрозу, спонукаючи реагувати на них станами тривоги, величина яких не відповідає величині реальної безпеки.

За результатами шкали особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна, серед опитаних респондентів лише 7% мали низький рівень тривожності, 43% – середній, 50% – високий (рис. 1).

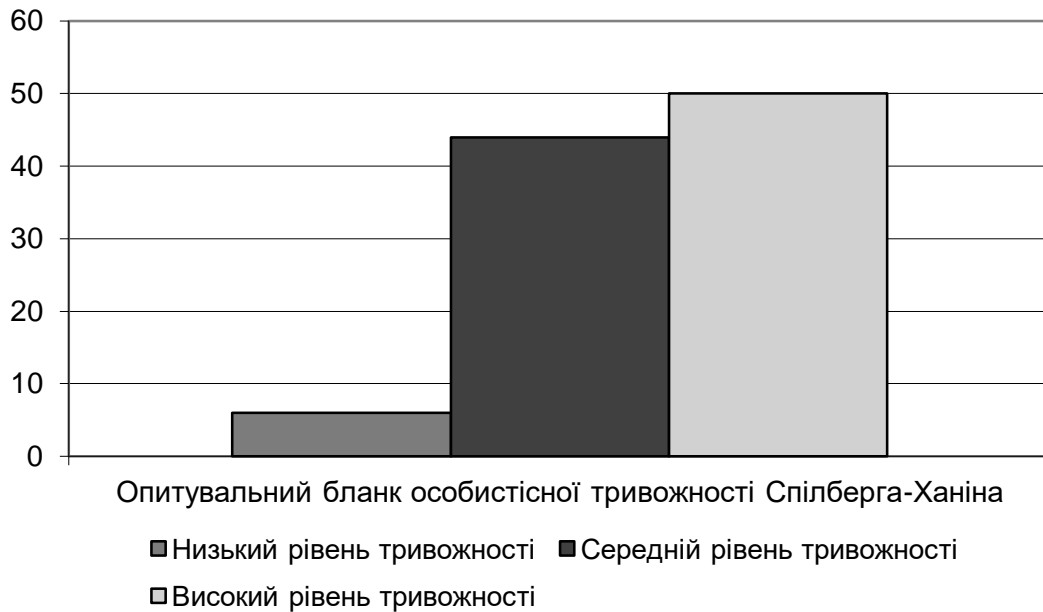


Рис. 1. Рівень особистісної тривожності досліджуваних жінок

Аналізуючи дані жінок, які мали високий рівень особистісної тривожності, можна звернути увагу на те, що 85% з них мають недостатній рівень доходів, і лише 15% – достатній. 75% – одружені або проживають в цивільному шлюбі, 25% – одинокі. Також 88% з них мають вищу освіту, 12% – середню. Високотривожні жінки більш конфліктні, недовірливі, насторожені, напружені та емоційні, схильні до неврозу і депресій, а також частіше страждають на психосоматичні захворювання. Завжди болісно реагують на негаразди чи навіть незначні життєві труднощі. Необхідність подолання складнощів викликає не ентузіазм, а негативні емоції, почуття безсилля та безпорадності, апатію, фрустрацію. Тривожні жінки завжди не стабільні у своїх оцінках навколишньої дійсності.

Жінки з середнім рівнем особистісної тривожності, в основному, були в віковій категорії понад 43 років (75% з них) і 25% – старші 30 років. Цікаво відмітити, що 65% з них – розлучені, 20% – заміжні і 15% – одинокі. З них 84% мають достатній рівень доходів, і 15% – недостатній. Жінки з середнім рівнем тривожності впевненіші у собі, більш врівноважені. Рівень їхньої тривоги, як правило, обґрунтований, виправданий зовнішніми обставинами, доцільний. Вони здатні приймати виважені, а не поспішні рішення.

Зазначимо, що 7% опитаних з низьким рівнем особистісної тривожності були одружені, але не мали дітей. Також вони відмітили, що мають достатній рівень доходів та вищу освіту. Низькотривожні жінки спокійні, дружелюбні, неконфліктні, впевнені в собі. Вони також можуть бути байдужими до подій, що відбуваються навколо них, можуть не надавати їм великого значення, зберігаючи душевну рівновагу. Однак при цьому вони можуть бути надто легковажними, розслабленими, не зібраними і можуть навіть не помітити небезпеку, що загрожує їм.

Отже, переважна більшість досліджуваних жінок (93%) знаходяться у стані тривоги високого та середнього ступеня, тобто відчувають тією чи іншою мірою з якихось причин психологічний дискомфорт.

Для виміру *рівня суб`єктивного благополуччя* було використано шкалу суб`єктивного благополуччя французького психолога (А. Перуе-Бадю, адаптація була здійснена А. Соколовою). Проводився вимір емоційного компонента суб`єктивного благополуччя, оцінювалась якість емоційних переживань людини в діапазоні від оптимізму, впевненості в собі та жвавості до пригніченості, відчуття самотності та дратівливості (рис. 2).

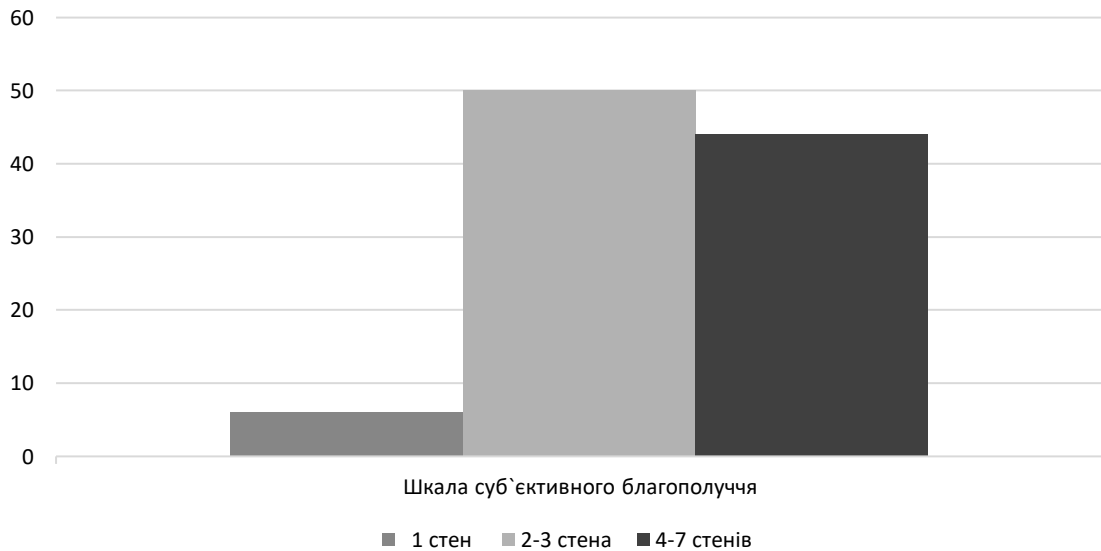


Рис. 2. Рівень суб'єктивного благополуччя досліджуваних жінок

Аналізуючи результати за шкалою виміру суб'єктивного благополуччя, видно, що лише 6% опитаних жінок відчувають повне емоційне благополуччя (або заперечують серйозні психологічні проблеми) і мають кількість стень – 1. Тобто ці жінки не відчувають серйозних емоційних проблем, досить впевнені в собі, активні, гармонійно взаємодіють з людьми, що оточують їх, успішно керують своєю поведінкою, задоволені існуючими відносинами. Такі жінки оптимістичні, життєрадісні та енергійні, їх цілком можна назвати задоволеними особистостями.

50% опитаних набрали від 2 до 3-х стень, що свідчить про те, що вони мають помірний емоційний комфорт, активні та добре спілкуються з іншими, 44% жінок набрали від 4 до 7 стень, що свідчить про відсутність серйозних проблем, але й про повний емоційний комфорт стверджувати не можна. Можна припустити, що на даному етапі життя ці жінки не мають важких травмуючих факторів, які позбавляють їх емоційної рівноваги. Ймовірно, вони переживають негаразди різного характеру, але, незважаючи на це, мають якусь опору і досить твердо стоять на ногах. Ці жінки зазнають тимчасових психологічних і життєвих труднощів, однак в цілому дивляться у своє майбутнє і на життя оптимістично, вірять у краще.

Жодна опитана не набрала вище 8 стень.

Якщо проаналізувати дані жінок, що набрали від 1 до 3 стень, видно, що 100% з них мали низький або середній рівень особистісної тривожності, жодна – високий. З них 78% – мають дітей, 12% – бездітні.

Для дослідження *рівня психологічного благополуччя* було використано шкалу психологічного благополуччя (К. Ріфф), яка вимірює саме актуальне психологічне благополуччя особистості, а не благополуччя потенційне. К. Ріфф (2008) розглядала психологічне благополуччя людини як певний об'єктивний багатовимірний конструкт, оснащений необхідними психологічними особливостями, і в першу чергу пов'язувала його із успішним функціонуванням людини, а не з її емоційними переживаннями. На її думку, досягненню психологічного благополуччя сприяють не лише фактори задоволеності життям. Труднощі та негативний досвід також можуть ставати основою підвищення психологічного благополуччя шляхом переусвідомлення свого життя, переосмислення життєвих цілей та плекання в собі емпатії.

Методика складається з шести шкал: компетентність, автономність, особистісний розвиток, позитивні відносини з оточуючими, наявність життєвих цілей, самоприйняття.

Аналіз даних за шкалою психологічного благополуччя (К. Ріфф) показав, що 50% опитаних жінок мають високий рівень психологічного благополуччя, 31% мають середній і 18% – низький рівень психологічного благополуччя та потенціал для росту (рис. 3).

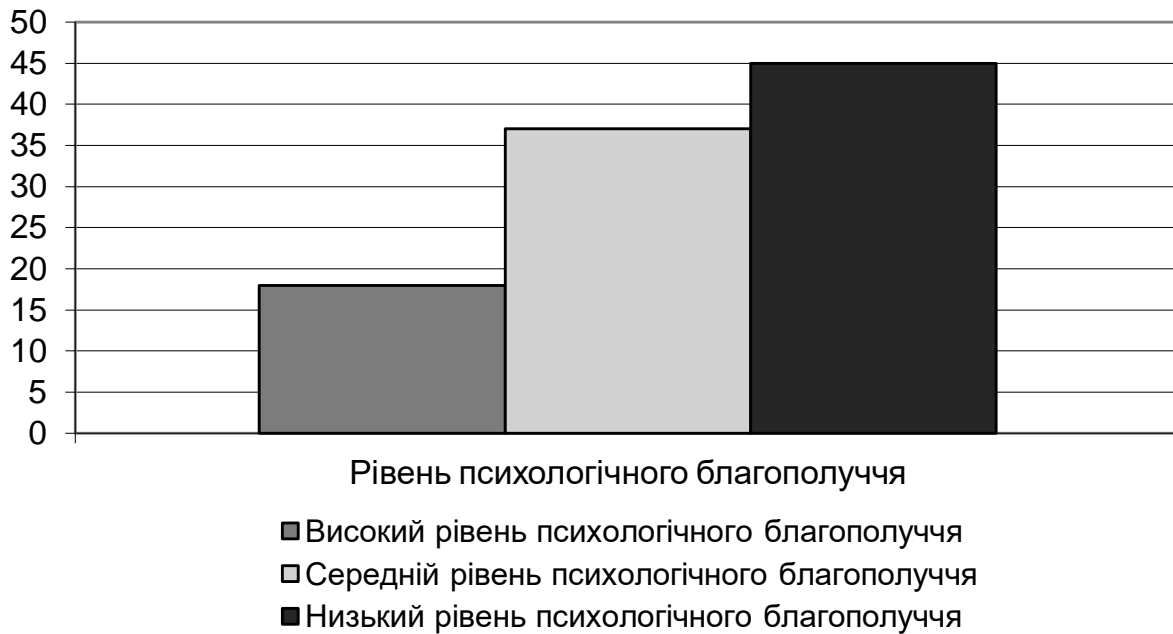


Рис. 3. Рівень психологічного благополуччя досліджуваних жінок

Жінки з високим рівнем психологічного благополуччя та низьким рівнем тривожності є незалежними, незаміжними, керують власним життям, мають позитивні відносини з іншими людьми та самоприйняття. Жінки з середнім рівнем психологічного благополуччя мають низький або середній рівень особистісної тривожності. Аналізуючи жінок, які мають низький рівень психологічного благополуччя, бачимо, що у 100% з них – високий рівень особистісної тривожності. Вони всі заміжні і мають дітей.

Після проведення обчислень кореляції між змінними за допомогою рангового коефіцієнта кореляції Спірмена виявилось кілька ліній взаємозв'язку. Так, можна впевнено сказати, що рівень особистісної тривожності у жінок напряму впливає на їх відчуття суб'єктивного та психологічного благополуччя. Тому при зниженні особистісної тривожності, можна очікувати покращення рівня психологічного благополуччя. Також важливими додатковими показниками є відсутність та наявність дітей, сімейний статус та рівень прибутку.

Отримані нами результати перегукуються із іншими дослідженнями з цієї проблематики (Данильченко, 2014; Headey, 1991; Lyubomirsky, 2008; McAnaney; Tully, Hunter, et al., 2015), що дозволяє дійти висновку про можливість оптимізації психологічного благополуччя через зниження рівня особистісної тривожності у жінок в процесі надання соціально-психологічної підтримки. З цією метою нами була розроблена та апробована *тренінгова програма «Тривожність – не вирок, а челендж життя»*, спрямована на зменшення відчуття тривоги у жінок та розвиток довіри до інших.

Мета тренінгової програми: зменшити особистісну тривожність та страх, розвинути навички ефективної комунікації, що в результаті має привести до більш яскравого відчуття психологічного благополуччя.

Завдання тренінгової програми: навчити жінок самостійно знижувати свою особистісну тривожність, розвинути вміння довіряти та відкриватись іншим; покращити навички комунікації, вміння домовлятися та вирішувати свої питання, а не просто терпіти дискомфорт або втікати від проблем.

Очікувані результати: тренінгова програма запроваджує таку взаємодію учасників, в якій вони навчаються новим формам поведінки, експериментують та пробують діяти по-іншому; обмінюються досвідом, як справлятися з особистісною тривожністю.

Після апробації тренінгової програми, за зменшення рівня особистісної тривожності, жінки почали помічати, як багато позитивних речей вони мають у своєму житті, на які раніше не

акцентували свою увагу. Провівши якийсь час в стані спокою, звільнившись від почуття тривожності, жінки відмічали, що тепер хочуть в ньому залишатись надовше. Важливо відмітити, що в багатьох жінок був страх відпустити свої тривожні думки, так як їм здавалось, що вони таким чином впливають на ситуацію, наприклад, доки вони тривожаться, то з їх дітьми чи рідними нічого не станеться. На тренінгу ця ілюзія була детально розібрана, і жінки відмітили, що, дійсно, це не має сенсу.

Висновки. З метою оптимізації психологічного благополуччя, в процесі надання соціально-психологічної підтримки, була розроблена та апробована тренінгова програма, спрямована на зменшення тривожності у жінок та розвиток довіри до інших. Підібрано ефективні методики для зниження тривожності та проаналізовано вплив цих технік на психологічне благополуччя жінок.

Перспективи подальших досліджень. Отримані в ході емпіричного дослідження результати можуть бути корисними для розробки групових та індивідуальних програм соціально-психологічної підтримки жінок з урахуванням особистісної тривожності з метою підвищення їхнього психологічного благополуччя. Для цього суб'єктам надання соціально-психологічної підтримки потрібно здійснювати заходи не лише точкової допомоги таким жінкам у разі виникнення гострої необхідності, але й надавати соціально-психологічну підтримку на регулярній основі для запобігання імовірним негативним емоційним явищам.

Література

1. Аргайл, М. (2003). Психология счастья. Санкт-Петербург: Питер.
2. Аршава, І.Ф., Носенко, Д.В. (2012). Суб'єктивне благополуччя і його індивідуально-психологічні та особистісні кореляти. *Вісник ДНУ. Серія : Педагогіка і психологія*, 9/1, 3-10.
3. Горбаль, І. С. (2012). Відчуття суб'єктивного благополуччя як передумова та втілення психологічного здоров'я особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету*, 2, 293-303.
4. Гордова, Е. В. (2011). Модель психологической поддержки эмоционального благополучия в процессе обучения. Киев.
5. Гуляс, І. А. (2017). Суб'єктивне благополуччя: аспекти досліджень. Ракурси психологічного благополуччя особистості: збірник тез доповідей всеукраїнського науково-практичного семінару «Ракурси психологічного благополуччя особистості» (9 червня 2017 р., м. Ніжин). Ред. кол.: Титаренко Т. М. (гол. ред) та ін., 177.
6. Данильченко, Т.В. (2014). Об'єктивні фактори суб'єктивного благополуччя. *Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*, 13, 165-176.
7. Каргіна, Н. В. (2015). Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості : теоретичний аспект. *Наука і освіта*, 3, 48-55.
8. Кашлюк, Ю.І. (2016). Феномен психологічного благополуччя особистості, як об'єкт психологічного дослідження. *Психологічні науки*, 2, 70–74.
9. Коробка, Л.М. (2016). Суб'єктивне благополуччя особи в контексті проблеми адаптації до умов і наслідків воєнного конфлікту. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, факультет психології, 207-213.
10. Леонтьев, Д. А. (2011). Введение: личностный потенциал как объект изучения. *Личностный потенциал: структура и диагностика*, 5-11.
11. Олександров, Ю. М. (2009). Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя. *Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія*, 32, 175-179.
12. Пучкова, Г. Л. (2003). Суб'єктивне благополуччя як фактор самоактуалізації особистості. Херсон.
13. Созонтов, А. Е. (2006). Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия. *Вопросы психологии*, 4, 105-114.
14. Титаренко, Т. М. (2013). Особистісне самоконструювання : циклічнопоступальна динаміка. *Психологія і особистість*, 1(3), 85-96.
15. Титаренко, Т. М. (2016). Індикатори психологічного здоров'я особистості. *Психологічні науки : проблеми і здобутки*, 9, 196-215.
16. Шамионов, Р. М. (2007). Психология субъективного благополучия: (к разработке интегративной концепции). *Мир психологии*, 2, 143-148.
17. Шевеленкова, Т. Д., Фесенко, П. П. (2005). Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования). *Психологическая диагностика*, 3, 95-129.
18. Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-being*. Chicago: Aldine.
19. Deci, E. L., & Ryan, R. (2000). The «What» and «Why» of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior personality. *Psychological Inquiry*, 4, 227-268.
20. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.

21. Headey, B., & Wearing, A. (1991). Subjective Well-Being: The Stocks and Flows Framework. *Subjective WellBeing: an interdisciplinary perspective*. Ed. by F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz, 49–73.
22. Lyubomirsky, S. (2008). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. New York: Penguin Press.
23. McAnaney, H., Tully, M.A., & Hunter, R.F. (2015). Individual factors and perceived community characteristics in relation to mental health and mental well-being. *BMC Public Health*, 15, 1237 <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2590-8>.
24. Rath, T. & Harter, J. (2010) *Well-Being: The Five Essential Elements*. New York: Gallup press.
25. Ryff, C. (2008). Know Thyself and Become what You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness*, 9, 13-39
26. Ryff, C.D., & Keyes, L.M. (2002). Shmotkin Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 1007-1022.
27. Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American psychologist*, 1, 5-14.

References

1. Argail, M. (2003). *Psikhologia schastya [Psychology of happiness]*. Piter. [In Russian]
2. Arshava, I.F., Nosenko D. V. (2012). Subyektivne blagopoluchchya i iogo indyvidualno-psykhologichni ta osobystisni korelyaty [Subjective well-being and its individual psychological and personal correlates]. *Visnyk DNU. Seria: Pedagogika i psykholgia*, 9/1, 3-10. [In Ukrainian]
3. Gorbal I. S. (2012). Vidchuttya subyektivnogo blagopoluchchya yak peredumova ta vtilennya psykhologichnogo zdorovya osobystosti [Perceiving subjective well-being as a prerequisite and embodiment of a persons psychological health]. *Naukovyi visnyk Lvivskogo derzhavnogo universytetu*, 2, 293-303. [In Ukrainian]
4. Gordova, E. V. (2011). Model psikhologicheskoi podderzhki emotsionalnogo blagopoluchchia v protsesse obuchenia [Emotional well-being psychological support model in the learning process]. Kiev. [In Russian]
5. Gulyas, I. A. (2017). Subyektivne blagopoluchchya: aspekty doslidzhen [Subjective well-being: aspects of research]. *Rakursy psykhologichnogo blagopoluchchya osobystosti: zbirnyk tez dopovidei vseukrainskogo naukovo-praktychnogo seminaru «Rakursy psykhologichnogo blagopoluchchya osobystosti»* (9 chervnya 2017 r., m. Nizhyn). [In Ukrainian]
6. Danylchenko, T. V. (2014). Obyektivni faktory subyektivnogo blagopoluchchya [Objective factors in subjective well-being]. *Aktualni problemy psykhologii. Psikhologia osobystosti. Psikhologichna dopomoga osobystosti*, 13, 165-176. [In Ukrainian]
7. Kargina, N. V. (2015). Osnovni pidkhody do vyvchennya psykhologichnogo blagopoluchchya osobystosti: teoretychnyi aspekt [Basic approaches to the study of psychological well-being of the individual: a theoretical aspect]. *Nauka i osvita*, 3, 48-55. [In Ukrainian]
8. Kashlyuk, Yu. I. (2016). Fenomen psykhologichnogo blagopoluchchya osobystosti, yak obyekt psykhologichnogo doslidzhennya [The phenomenon of psychological well-being of the individual as an object of psychological research]. *Psikhologichni nauky*, 2, 70–74. [In Ukrainian]
9. Korobka, L. M. (2016). Subyektivne blagopoluchchya osoby v konteksti problemy adaptatsii do umov i naslidkiv voyennogo konfliktu [Subjective well-being in the context of the problem of adjustment to the conditions and consequences of a military conflict]. *Ckhidnoyevropeiskyi natsionalnyi universytet imeni Lesi Ukrainky, fakultet psykhologii*, 207-213. [In Ukrainian]
10. Leontev, D. A. (2011). Vvedenie: lichnostnyi potentsial kak obekt izucheniya [Introduction: personal potential as an object of study]. *Lichnostnyi potentsial: struktura i diagnostika*, 5-11. [In Russian]
11. Oleksandrov, Yu. M. (2009). Samoregulyatsia yak chynnyk psykhologichnogo blagopoluchchya [Self-regulation as a psychological well-being factor]. *Visnyk KhNPU im. G.S. Skovorody. Psikhologia*, 32, 175-179. [In Ukrainian]
12. Puchkova, G. L. (2003). Subyektivne blagopoluchchya yak faktor samoaktualizatsii osobystosti [Subjective well-being as a personal self-actualization factor]. Kherson. [In Ukrainian]
13. Sozontov, A. E. (2006). Gedonisticheskii i evdemonisticheskii podkhody k probleme psikhologicheskogo blagopoluchchia [Hedonistic and eudemonistic approaches to the problem of psychological well-being]. *Voprosy psikhologii*, 4, 105-114. [In Russian]
14. Tytarenko, T. M. (2013). Osobystisne samokonstryuvannya: tsyklichnopoluchchya dynamika [Personal self-designing: cyclical dynamics]. *Psikhologia i osobystist*, 1(3), 85-96. [In Ukrainian]
15. Tytarenko, T. M. (2016). Indykatory psykhologichnogo zdorovya osobystosti [Individual psychological health indicators]. *Psikhologichni nauky: problemy i zdobutky*, 9, 196-215. [In Ukrainian]
16. Shamionov, R. M. (2007). Psikhologia subektivnogo blagopoluchchia: (k razrabotke integrativnoi kontseptsii) [Psychology of subjective well-being: (the development of an integrative concept)]. *Mir psikhologii*, 2, 143-148. [In Russian]
17. Shevelenkova, T. D., & Fesenko, P. P. (2005). Psikhologicheskoe blagopoluchhie lichnosti (obzor osnovnykh kontseptsii i metodika issledovaniya) [Psychological well-being of the person (review of the basic concepts and a research method)]. *Psihologicheskaya diagnostika*, 3, 95-129. [In Russian]
18. Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-being*. Chicago: Aldine.
19. Deci, E. L., & Ryan, R. (2000). The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self–Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 4, 227-268.
20. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
21. Headey, B., & Wearing, A. (1991). Subjective Well-Being: The Stocks and Flows Framework. *Subjective WellBeing: an interdisciplinary perspective*. Ed. by F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz, 49–73.

22. Lyubomirsky, S. (2008). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. New York: Penguin Press.
23. McAnaney, H., Tully, M. A., & Hunter, R. F. (2015). Individual factors and perceived community characteristics in relation to mental health and mental well-being. *BMC Public Health*, 15, 1237. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2590-8>.
24. Rath, T. & arter, J. (2010). *Well-Being: The Five Essential Elements*. New York: Gallup press.
25. Ryff, C. (2008). Know Thyself and Become what You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness*, 9, 13-39
26. Ryff, C. D., & Keyes, L. M. (2002). Shmotkin Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 1007-1022.
27. Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American psychologist*, 1, 5-14.

Відомості про автора

Брюховецька Олександра Вікторівна, докторка психологічних наук, професорка, професорка кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Bryukhovetska, Oleksandra, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Department of Psychology and Personal Development, University of Education Management Institute of Management and Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ciparisab011@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>

Чаусова Тетяна Володимирівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Chausova, Tetiana, PhD, Associate Professor, Department of Psychology and Personal Development, University of Education Management Institute of Management and Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: tvchausova@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9005-9089>

Інжисвська Леся Анатоліївна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Inzhievskaya, Lesya, PhD, Associate Professor, Department of Psychology and Personal Development, University of Education Management Institute of Management and Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: lesiy777@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2058-1485>

Отримано 10 січня 2022 р.
Рецензовано 31 січня 2022 р.
Прийнято 2 лютого 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.4>
УДК 159.9:330:614.8

Олена Винославська
Марія Кононець

ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМЦЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЧНИХ ОБМЕЖЕНЬ

Винославська Олена, Кононець Марія. Психологічна безпека підприємця в умовах пандемічних обмежень.

Вступ. Підприємницька діяльність є одним з основних джерел надходжень у державний бюджет. Відповідно, забезпечення безпеки підприємця, зокрема психологічної, має важливе значення. На жаль, в умовах пандемічних обмежень велика кількість підприємців була змушена закрити свій бізнес або суттєво скоротити обсяги діяльності своїх підприємств, що негативно вплинуло на їхню психологічну безпеку. Отже, визначення основних загроз психологічній безпеці підприємця та можливих напрямів захисту від них є актуальним завданням економічної психології.

Мета. Визначити основні загрози психологічній безпеці підприємця в умовах пандемічних обмежень і можливі напрями захисту від них.

Результати. Актуальність дослідження підкріплюється переліком сучасних публікацій з проблеми негативного впливу пандемії covid-19 на психологічну безпеку особистості, зокрема на суб'єктів підприємницької діяльності. У статті проаналізовано зміст поняття «психологічна безпека підприємця», розкрито загрози психологічній безпеці суб'єктів підприємницької діяльності, визначено основні напрями, за якими має здійснюватися забезпечення психологічної безпеки підприємців в умовах пандемічних обмежень. Автори розглядають поняття «психологічна безпека підприємця» як стан психологічної захищеності суб'єкта підприємницької діяльності від внутрішніх і зовнішніх загроз, які мають негативні наслідки на всіх стадіях функціонування підприємства, а також як стан, що дозволяє генерувати та імплементувати нові ідеї та підвищувати продуктивність діяльності.

Висновки. Подана у статті інформація може бути корисною при дослідженні наслідків впливу пандемічних обмежень на психологічне благополуччя підприємця.

Ключові слова: психологічна безпека, психологічна безпека підприємця, загрози психологічній безпеці підприємця, людський фактор.

Vynoslavska, Olena, Kononets, Maria. Entrepreneur's psychological safety under pandemic restrictions.

Introduction. Entrepreneurial activity is one of the main sources of revenues to the state budget. Accordingly, ensuring entrepreneurs' safety, in particular, psychological safety, is very important. Unfortunately, in the context of pandemic restrictions, many entrepreneurs were forced to close their businesses or significantly reduce their activities, which negatively affected their psychological safety. Therefore, the definition of the main threats to the psychological security of an entrepreneur and possible ways of protection against them is an urgent task of economic psychology.

Aim. To determine the main threats to the entrepreneur's psychological security under pandemic restrictions and possible ways to protect against them.

Results. The relevance of the study is confirmed by the list of modern publications on the problem of the negative impact of the COVID-19 pandemic on the psychological safety of the individual, in particular, business entities. The article analyzes the content of the concept of "entrepreneur's psychological security", identifies threats to the psychological security of business entities, determines the main directions in which the psychological security of entrepreneurs should be ensured under pandemic restrictions. The authors consider the concept of «entrepreneur's psychological security» as a state of psychological security of an economic entity from internal and external threats that have negative consequences at all stages of the enterprise's functioning, and as well as a state that allows generating and implementing new ideas and increasing productivity.

Conclusions. The information presented in the article may be useful in studying the effects of pandemic restrictions on entrepreneur's' psychological well-being.

Keywords: psychological safety, entrepreneur's psychological safety, threats to entrepreneur's psychological safety, human factor.

Вступ. Підприємницька діяльність є одним з основних джерел надходжень у державний бюджет і, відповідно, забезпечення її безпеки, зокрема психологічної, має важливе значення. Особливо ця проблема загострилася в умовах пандемічних обмежень, оскільки саме через профілактичні заходи щодо запобігання поширенню коронавірусу covid-19 багато підприємств зазнали збитків і стикнулися з безпрецедентними проблемами, у тому числі психологічними. На жаль, велика кількість підприємств були змушені закрити свій бізнес або суттєво скоротити обсяги діяльності своїх підприємств. Лише восени 2021 року ситуація почала потроху покращуватися завдяки масовій вакцинації населення, оскільки особи, які отримали щеплення від коронавірусу, набули змоги користуватися послугами, які пропонують підприємці, що позитивно вплинуло на економічні показники підприємств, які знизилися через обмеження під час пандемії. Зазначимо, що наразі певного утиску зазнають особи, які з певних причин не зробили профілактичне щеплення; а через неможливість відвідувати заклади харчування, спортивні клуби, торгові центри, розважальні заклади та інші місця масового перебування людей вони не можуть споживати багато видів послуг, що пропонуються суб'єктами підприємницької діяльності.

За таких умов багато підприємств, що втратили частину потенційних клієнтів, стикаються не лише з фінансовими, але й з психологічними проблемами – в них часто спостерігається дистрес, фрустрація, кризові стани через втрату можливості ефективно здійснювати підприємницьку діяльність і отримувати прибуток. До зазначеного додаються й моральні проблеми, оскільки через скорочення обсягів діяльності підприємці змушені скорочувати штат найманих працівників. Отже, в умовах пандемічних обмежень та постковідних трансформацій визначення напрямів забезпечення психологічної безпеки підприємств є вельми актуальним.

Наразі існує багато робіт, у яких вчені різних психологічних спеціальностей презентують результати дослідження проблем, пов'язаних з загрозами психологічній безпеці особистості й підприємств, зокрема в умовах пандемічних обмежень та постковідних трансформацій. Це роботи психологів (Винославська & Кононець, 2021; Максименко, Карамушка & Креденцер, 2020; Слюсаревський, 2020; Pfefferbaum & North, 2020; Bavel, Baicker, Boggio et al., 2020), психіатрів (Ahorsu, Lin, Imani et al., 2020; Yao, Chen & Xu, 2020; Ghebreyesus, 2020; Holmes, O'Connor, Perry et al., 2020), суїцидологів (Gunnell, Appleby, Arensman et al., 2020), а також економістів (Кулицький С., 2020; Маслій & Котелевець, 2021; Ratten, 2021) й інших дослідників. У цій статті увага авторів концентрується на визначенні напрямів забезпечення психологічної безпеки підприємця.

Мета дослідження. Визначити основні загрози психологічній безпеці підприємця в умовах пандемічних обмежень і можливі напрями захисту від них.

Завдання дослідження:

1. Розкрити зміст поняття «психологічна безпека підприємця».
2. Проаналізувати основні загрози психологічній безпеці підприємств в умовах пандемічних обмежень.
3. Визначити можливі напрями захисту психологічної безпеки підприємств в процесі здійснення ними підприємницької діяльності в умовах пандемічних обмежень та постковідних трансформацій.

Результати дослідження та їх обговорення.

Не зважаючи на вжиті державою заходи для підтримки українського бізнесу, відбулося падіння економічних показників. За цих обставин найбільше постраждали сфери бізнесу, на діяльність яких накладаються безпосередні обмеження у зв'язку з введенням карантинних заходів: розважально-культурні заклади; готельно-ресторанний бізнес; туристичні послуги; сфера надання косметологічних послуг. Також у зоні ризику опинились: пасажирські перевезення, страхування, будівництво, недержавні заклади освіти тощо. Водночас не зазнає суттєвих збитків торгівля продуктами харчування, медикаментами, засобами гігієни, інтернет-торгівля та доставка товарів до споживачів (Хроніки кризи бізнесу, 2020).

Загалом, український ринок праці зазнав негативного впливу пандемії covid-19 одразу у кількох сегментах. По-перше, на розвиток ситуації на українському ринку праці вплинули зміни в тому сегменті національної економіки, функціонування якого зорієнтовано на внутрішній ринок України. По-друге, зміни у тому сегменті національної економіки, функціонування якого зорієнтовано на зовнішній ринок. По-третє, на розвиток ситуації на українському ринку праці впливають зміни, що зумовлені безпосередньою міграцією робочої сили з України за кордон (Кулицький, 2020).

Вплив пандемії covid-19 на світову та українську економіку призвів до ряду змін на вітчизняному ринку праці: фактичного скорочення зайнятості в Україні; зростання кількості безробітних в Україні; зменшення кількості українців, що працюють за кордоном (трудових мігрантів); зменшення доходів населення України від продажу своєї робочої сили та самозайнятості через зменшення зарплати, втрати роботи та доходів фізичних осіб-підприємців (Кулицький, 2020).

До того ж дослідження показали, що страх, пов'язаний з поширенням covid-19, асоціюється з депресією, тривогою через можливе інфікування. Крім того, ще одним шкідливим наслідком страху, пов'язаним з пандемією, є стигматизація та дискримінація тих, хто вже є інфікованим або має симптоми covid-19 (Ahorsu, Lin, Imani et al., 2020).

За таких умов підприємці відчувають себе у небезпеці, а це, у свою чергу, гальмує генерацію ними нових ідей, бажання пробувати нові види діяльності, випускати нові види продукції або надавати нові види послуг. Як відомо, в умовах, коли людина не обмежує вищезазначені види самореалізації, вони стають джерелом її енергії і мотивують її до діяльності.

Зазначимо, що пристосування до нового життя в умовах пандемії, а саме до соціального дистанціювання, може відрізнятися залежно від вікових груп, статі та інших змінних, що оточують людей (Ahorsu, Lin, Imani et al., 2020).

В цілому, стрес, пов'язаний з профілактичними обмеженнями, потенційно може посилити попередні психічні розлади або спричинити їх симптоматику (Yao, Chen & Xu, 2020; Pfefferbaum & North, 2020). Ці наслідки безпосередньо виникають через обмежувальні стратегії та зниження соціальної мобільності (Bavel, Baicker, Boggio et al., 2020). Ще одним тривожним станом, який може виникати, є посттравматичний стресовий розлад. За таких умов особливої підтримки потребують люди з суїцидальними тенденціями або попередніми психічними захворюваннями (Gunnell, Appleby, Arensman et al., 2020). Натомість покращення психологічного самопочуття може не лише позитивно впливати на професійну діяльність підприємця, але й сприяти підвищенню його імунітету (Ghebreyesus, 2020).

Також суттєвою загрозою, пов'язаною з пандемічними обмеженнями, стало те, що через фізичне дистанціювання багато планових зустрічей було скасовано, а системи підтримки психічного здоров'я були призупинені, хоч у багатьох країнах й почала розвиватися система дистанційної допомоги (Слюсаревський, 2020; Holmes, O'Connor, Perry et al., 2020).

На думку фахівців, через пандемію covid-19 особливо вразливим став малий бізнес, у тому числі сімейний. У дослідженні Ванесси Раттен показано, що творчість й інновації можуть пом'якшити вплив пандемічних обмежень і постковідних трансформацій на малий бізнес, проте особливо важливим, зокрема для сімейного бізнесу, є його безперервність, оскільки саме вона сприяє підвищенню стійкості підприємця у складному бізнес-середовищі (Ratten, 2021).

Психологічна безпека – це почуття, що виникає у людей, коли вони можуть повністю присвятити себе роботі, висловлюватись та генерувати ідеї, які є надзвичайно важливими для їхньої продуктивності (Stressed about returning to work..., 2021).

Безпека підприємницької діяльності – це стан захищеності суб'єкта підприємницької діяльності на всіх стадіях його функціонування від зовнішніх і внутрішніх загроз, які мають негативні, насамперед економічні, а також організаційні, правові й інші наслідки (Большаков, 2010).

Психологічна безпека підприємця – це стан психологічної захищеності суб'єкта підприємницької діяльності від внутрішніх і зовнішніх загроз, що мають негативні наслідки на

всіх стадіях функціонування підприємства, який дозволяє генерувати та імплементувати нові ідеї та підвищувати продуктивність діяльності.

Система аналізу чинників психологічної безпеки підприємців включає в себе сукупність взаємопов'язаних між собою етапів діяльності, методів, які надають можливість виявити, оцінити і зменшити вплив небезпек і загроз.

Одним із таких чинників є забезпечення безпеки власне підприємства, яке є безперервним процесом.

Також для забезпечення психологічної безпеки підприємця важливо, щоб суб'єкти підприємницької діяльності встановлювали такі взаємини з об'єктами зовнішнього і внутрішнього середовища, які б не призводили до виникнення загроз функціонуванню підприємства, і, як наслідок, до зниження комерційного успіху, появи й збільшення матеріальних і фінансових втрат.

Сьогодні переважна більшість суб'єктів підприємницької діяльності чітко усвідомлюють необхідність профілактичних заходів для збереження безпеки свого підприємства. Але водночас далеко не всі приділяють належну увагу збереженню психологічної безпеки і не проводять роботу у напрямку психологічного впливу на персонал з метою запобігання втрат від витоку інформації, деструктивних конфліктів, крадіжок матеріальних цінностей тощо.

Спираючись на досвід західних країн, багато підприємств розробляють певні стандартизовані технології, які стосуються й питань безпеки, зокрема психологічної. Зазначимо, що стандартизація здійснює негативний психологічний вплив на працівників підприємства. Виявлено, що у більшості співробітників поступово починає переважати стереотипне мислення замість творчого. При цьому процес критичного осмислення інформації часто взагалі відсутній. За таких умов навіть фахівцеві з високою кваліфікацією стає все важче використовувати свої потенційні інтелектуальні, вольові та інші можливості. Загальний рівень безпеки підприємства знижується у два рази кожні три роки. Природно, що така негативна тенденція виникає, насамперед, у тих підприємців, які або не займаються розвитком системи безпеки в умовах підвищення капіталізації власного бізнесу, або намагаються раз і назавжди стандартизувати власну безпеку. Показано, що зниження рівня психологічної безпеки призводить до погіршення показників стану морально-психологічного клімату і почуття незахищеності підприємців, працівників їхніх підприємств і клієнтів. Відповідно, це часто призводить до неминучих втрат (Комаров, 2018).

Отже, підприємці мають усвідомлювати, що працівники підприємства відіграють важливу роль в реалізації безпеки й профілактиці можливих загроз. Тому при побудові системи запобігання психологічним загрозам підприємцю слід обов'язково зважати на *людський фактор*, або психологію економічної поведінки виробників, споживачів, управлінців, яка розглядається як фактор, що суттєво впливає на економічні процеси і відносини. І тому першим кроком до забезпечення психологічної безпеки підприємця в умовах пандемії та постковідних трансформацій має стати усвідомлення з їхнього боку важливості цієї підсистеми безпеки.

У зазначених умовах підприємство в цілому і персонал підприємства постійно перебувають у стресовому стані, оскільки вони не відчують достатній рівень безпеки. За цих обставин більшість підприємців переважно зосереджуються на зовнішніх загрозах, а контроль внутрішніх загроз часто залишається без належної уваги, що зумовлює:

- виникнення порушень у забезпеченні безпеки на підприємстві;
- збільшення всіх видів ризиків у технологічному процесі підприємства;
- зростання розкрадань (зокрема з участю персоналу);
- виток передових рішень, технологій, інформації;
- плинність кадрів;
- зниження лояльності постачальників і споживачів.

Відповідно, управління людськими ресурсами – мінімізація ризиків, пов'язаних з людським фактором, і максимізація результату від участі персоналу в бізнесі – є одним з

основних завдань підприємця, особливо в умовах пандемічних обмежень і постковідних трансформацій. Дослідження підприємницької діяльності показало, що навіть за наявності в організації спеціально підготовлених співробітників служби безпеки і сучасних технічних засобів неможливо отримати бажані результати, доки не будуть усвідомлені важливість і необхідність цих заходів безпеки підприємства (Мамаєва Л. Н., 2015).

Забезпечення психологічної безпеки підприємця, його захист від внутрішніх та зовнішніх загроз має здійснюватися за такими основними напрямками:

1. Доводити до співробітників чіткі вимоги до їх посадових обов'язків, що є юридично правильним і ефективним інструментом управління. Для запобігання внутрішнім загрозам психологічного характеру вимоги мають бути чітко прописані й викладені у посадових інструкціях, трудових договорах із співробітниками, внутрішніх наказах керівництва тощо. Необхідним є чітке інформування персоналу щодо його прав й обов'язків, яке бажано проводити під час інструктажу або ознайомлення. Водночас важливо отримувати зворотний зв'язок від співробітників, для впевненості керівництва, що всі вимоги чітко усвідомлені підлеглими. Всі бізнес-процеси, з метою полегшення адаптації нових співробітників, мають бути детально прописані. До того ж важливо мати інформацію про психологічні особливості кожного співробітника. Таку інформацію доцільно отримувати при співбесіді з психологом й тестуванні при прийомі співробітника на роботу. Звичайно, під час пандемії виникає проблема контролю реалізації діяльності підлеглими, оскільки вони часто змушені працювати дистанційно. За таких умов треба звернути підвищену увагу на формулювання завдань, а також зазначати чіткі терміни їх виконання. Можливість використання сучасних засобів комунікації (zoom, telegram тощо) дозволяє швидко обмінюватися ідеями та інформацією, реагувати на робочі ситуації, а також спілкуватися (зокрема з корпоративним психологом) з мінімальним ступенем опосередкування.

2. Запобігати розголошенню співробітниками комерційної таємниці та іншої важливої інформації. Для цього необхідно проводити чіткий інструктаж щодо інформації, яка має залишатися конфіденційною, з метою чіткого усвідомлення співробітниками підприємства. Щодо навмисного розголошення комерційної таємниці та іншої важливої інформації, то тут не варто розраховувати тільки на психологічні превентивні заходи. По-перше, доцільно укласти угоду із співробітниками про нерозголошення таємниці, в якій будуть чітко прописані санкції у разі її порушення. По-друге, такі випадки мають пильно відстежуватися службою безпеки підприємства. Важливо, щоб на стадії прийому на роботу кожен співробітник проходив спеціальні психологічні тести, результати яких допоможуть ідентифікувати потенційних порушників. Також доцільно час від часу проводити повторне тестування та спеціальні бесіди між співробітниками й представниками психологічної служби.

3. Підтримувати оптимальний рівень заробітних плат співробітників та, за можливості, використовувати фінансове заохочення співробітників, що сприятиме усвідомленню ними цінності свого місця в організації і своєї роботи, а також запобігання недоброчесних дій з їхнього боку. Звичайно, в умовах карантинних обмежень підприємці часто змушені скорочувати обсяг виплат заробітних плат, але якщо інформація про таке скорочення має об'єктивну аргументацію й робиться наголос, що це тимчасове явище, персонал організації переважно адекватно сприймає такий стан речей.

4. Підтримувати сприятливий психологічний клімат на підприємстві. А саме: створити такі умови, щоб співробітники були задоволені роботою, щоб панувала групова сумісність і згуртованість, до того ж важливо використовувати оптимальний стиль керівництва. Наприклад, монотонність діяльності, її висока відповідальність, наявність ризику для здоров'я і життя співробітника, стресогенний характер діяльності, емоційна напруженість негативно впливають на психологічну безпеку.

5. Здійснювати саморегуляцію – вміти здійснювати емоційно-вольову регуляцію психічних станів у відповідних сферах професійної діяльності (зокрема, справлятися зі стресовими ситуаціями, вміти долати фрустрацію, кризові стани тощо).

6. Розвивати комунікативну компетентність, що дозволить уникати непорозумінь та образ у спілкуванні із співробітниками, партнерами й конкурентами. А саме: підприємцю необхідно володіти складними комунікативними навичками і вміннями, знати етикет, зокрема в сфері спілкування, особливості культурних норм і обмежень в спілкуванні, зважати на звичаї і традиції, дотримуватися правил пристойності, орієнтуватися в комунікативних засобах, властивих національному, становому менталітету і професійним особливостям й вимогам. Все вищезазначене має бути прикладом комунікації для співробітників, оскільки правильне налагодження комунікативних процесів з боку підприємця матиме дифузний характер і вплине на комунікацію персоналу. До того ж бажано проводити психологічні тренінги, присвячені розвитку комунікативної компетентності для персоналу. Знов таки, це можливо реалізувати в дистанційному режимі завдяки сучасним технологіям.

7. Розвивати конфліктологічну компетентність: ідентифікувати й вирішувати внутрішньоособистісні та міжособистісні конфлікти. Розбіжності в колективі можуть виникати з різних причин. Найбільш часто розбіжності між керівниками виникають через боротьбу за керівну посаду, при розподілі доходів фірми, за психологічної несумісності окремих співробітників. Тому підприємцю необхідно прораховувати кар'єрне просування своїх співробітників на кілька років вперед, оскільки претенденти на певну посаду, зазвичай, ведуть між собою конкурентну боротьбу за її отримання, що спричиняє серйозне ускладнення відносин між ними й призводить до деструктивних конфліктів. При досягненні одним із них своєї мети інші відчують образу і з лояльних співробітників підприємства можуть стати його ворогами. Важливо пам'ятати, що загалом конфліктні ситуації в колективі створюють психічно неврівноважені, амбітні, заздрісні, конфліктні, жадібні і нечесні люди, яким притаманно перебільшувати свої можливості. Тому необхідно за допомогою спеціальних тренінгів навчати співробітників запобігати деструктивним конфліктам і правильно вирішувати конструктивні конфлікти.

8. Шукати нові можливості для ведення бізнесу. Необхідно проаналізувати: які можливості з'явилися на ринку товарів чи послуг, й що необхідно зробити у напрямку модернізації підприємства, які ідеї треба імплементувати в роботу підприємства задля того щоб його діяльність була успішно реалізована. Також потрібно проаналізувати, який вид діяльності підприємства неможливо успішно здійснювати під час обмежень, пов'язаних із пандемією, й, принаймні тимчасово, відмовитися від нього.

9. Заохочувати прояви творчого потенціалу співробітників. Важливо, щоб кожен співробітник мав можливість, без остраху, висловлювати свою думку щодо покращення і модернізації діяльності підприємства. Наприклад, на деяких підприємствах запроваджено такий формат збору думок співробітників, за якого кожен бажаючий може письмово висловити свої побажання стосовно роботи підприємства або запропонувати певні нововведення і передати їх на розгляд керівництву. Це дасть змогу відшукати й реалізувати нові форми діяльності підприємства, що, у свою чергу, дозволить йому зайняти нові сегменти ринку і види діяльності й приведе до досягнення успіху, навіть у складні часи пандемії.

10. Підтримувати оптимум мотивації співробітників. Для цього має бути розроблена система мотивації співробітників (усвідомлення перспектив кар'єрного росту, фінансова мотивація тощо). Доцільно проводити спеціальні психологічні тренінги для співробітників з метою набуття ними знань й компетентностей для підтримки оптимуму мотивації.

Стосовно ефективності психологічних консультацій і терапії через Інтернет, наприклад когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), то вона виявилась не менш ефективною, ніж терапія вічна-віч, при тривожних розладах здоров'я, й водночас це сприяло уникненню зараження covid-19 (Axelsson, Andersson, Ljótsson et al., 2020).

11. Використовувати інформаційні технології з урахуванням їхнього впливу на психологічну та інформаційну безпеку колективу підприємства та особи. Для досягнення психологічної безпеки можна здійснювати організацію командних тренінгів онлайн, одночасно залучаючи онлайн ресурси та комунікацію між колективами. Саме тому доцільною є

перекваліфікація працівників і саморозвиток щодо впровадження новітніх інформаційних ресурсів, технологій і засобів досягнення психологічної безпеки (Столяренко, Огірко & Гобела, 2021).

Задля запобігання зовнішнім загрозам психологічного характеру підприємцям необхідно:

- стежити, щоб всі умови у контрактах з діловими партнерами були чітко прописані. Це допоможе уникнути та протистояти шахрайським й недобросовісним діям з боку партнерів;
- мати чітке уявлення про рівень професіоналізму партнерів;
- мати чітке уявлення про психологічні особливості партнерів;
- пильно стежити за діями конкурентів.

Проте, навіть найкраща система запобіжних заходів не може передбачити, а тим більше подолати нестандартні загрози, які раптово виникають і можуть завдати значної шкоди як підприємству, так і психологічній безпеці підприємця. Наприклад, це стосується загроз шахрайського характеру, для протидії яким необхідно застосовувати специфічний механізм. Так, американські фахівці в галузі виявлення, розслідування і попередження шахрайства пропонують використовувати активну модель реагування при виявленні шахрайства. Відмінною особливістю цієї оригінальної моделі є, по-перше, те, що вона передбачає обов'язкове реагування на кожен випадок шахрайства, і, по-друге, включає профілактичні дії, які підвищують ефективність роботи служби безпеки. Що, як наслідок, сприяє збереженню психологічної безпеки підприємців.

У той же самий час, яку б модель забезпечення безпеки не обрав підприємець, слід враховувати той факт, що організація ефективної системи профілактичних, попереджувальних заходів буде зберігати ресурси підприємця і сприятиме забезпеченню психологічної безпеки не тільки його, але й персоналу підприємства.

Висновки. Пандемія covid-19 ставить перед підприємцями безліч нових проблем і викликів. Заходи щодо стримування передачі захворювань, включаючи карантин, соціальну ізоляцію та соціальне дистанціювання, часто негативно впливають на реалізацію підприємцем його професійної діяльності. Зокрема, це призводить до переживання як самим підприємцем, так і працівниками його підприємства дистресу, фрустрації й кризових станів, і навіть може сприяти виникненню психічних розладів. Відповідно, основними завданнями управління людськими ресурсами в умовах пандемічних обмежень виступають мінімізація ризиків, пов'язаних з людським фактором, і максимізація результату від участі персоналу в бізнесі.

Для ефективного функціонування системи психологічної безпеки підприємця та захисту від внутрішніх та зовнішніх загроз необхідно виокремити ті психологічні напрями, які варто взяти під особливий контроль як безпосередньо підприємцем, так і працівниками підприємства. Особливу увагу слід приділяти запобігання згубних емоційних наслідків пандемії, а також наданню необхідної допомоги, зокрема психологічної.

Перспективи подальших досліджень автори вбачають у дослідженні викликів та загроз психологічному благополуччю підприємців.

Література

1. Большаков, А.В. (2010). Философский взгляд на безопасность предпринимательской деятельности в Украине. *Ефективна економіка*, 9, 1–7. http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_9_5
2. Винославська, О., Кононець, М. (2021). Економічна безпека особистості в умовах пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(22), 33–44. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.4>
3. Комаров, В. (2018). Психологическая безопасность и опасная для безопасности психология предпринимателя. <http://www.shop-academy.com/articles/retail-security/psychological-security.html>.
4. Кулицький, С. (2020.) Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19 : стан та оцінка перспектив розвитку. *Україна : події, факти, коментарі*, 12, 43–57. <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf>
5. 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.
6. Мамаева, Л.Н. (2015). Безопасность предприятия : экономический аспект. *Информационная безопасность регионов*, 4(25), 65–67. <https://cyberleninka.ru/article/n/bezopasnost-predpriyatiya-ekonomicheskii-aspekt>

7. 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.
8. 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.
9. Столяренко, О.О., Огірко, О.І., Гобела, В.В. (2021). Вплив інформаційних технологій та ресурсів на психологічну безпеку в умовах пандемії. *Економіка та суспільство*, 26. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-61>
10. Хроніки кризи бізнеса : кого в Україні більше всего накроет штормом коронавіруса (2020, 19 марта). *Економіческая правда*. <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2020/03/19/658296/>
11. Ahorsu, D.K., Lin, C.-Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M.D., & Pakpour, A.H. (2020). The fear of COVID-19 scale: development and initial validation. *Int. J. Ment. Health Addict*, 1–9.
12. Axelsson, E., Andersson, E., Ljótsson, B., Björkander, D., Hedman-Lagerlöf, M., & Hedman-Lagerlöf, E. (2020). Effect of internet vs face-to-face cognitive behavior therapy for health anxiety: a randomized noninferiority Clinical Trial. *JAMA Psychiatry*, 77, 915–924. doi: 10.1001/jamapsychiatry.2020.0940
13. Bavel, J.J.V., Baicker, K., Boggio, P.S., Capraro, V., Cichocka, A., Cikara, M., et al. (2020). Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. *Nat. Hum. Behav*, 4, 460–471. doi: 10.1038/s41562-020-0884-z
14. Ghebreyesus, A.T. (2020). Addressing mental health needs: an integral part of COVID-19 response. *World Psychiatry* 19, 129–130. doi: 10.1002/wps.20768
15. Gunnell, D., Appleby, L., Arensman, E., Hawton, K., John, A., Kapur, N., et al. (2020). Suicide risk and prevention during the COVID-19 pandemic. *Lancet Psychiatry*, 7, 468–471. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30171-1
16. Holmes, E.A., O'Connor, R.C., Perry, V.H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., et al. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. *Lancet Psychiatry*, 7, 547–560. doi:10.1016/S2215-0366(20)30168-1
17. Pfefferbaum, B., & North, C.S. (2020). Mental health and the Covid-19 Pandemic. *N. Engl. J. Med.*, 383, 510–512. doi: 10.1056/NEJMp2008017
18. Ratten, Vanessa (2021, May 10). COVID-19 and Entrepreneurship Challenges and Opportunities for Small Business, *Published by Routledge*, 136 Pages. ISBN 9780367710873
19. Stressed about returning to work? Here's what your boss can do for you (2021). <https://newsroom.unsw.edu.au/news/business-law/stressed-about-returning-work-heres-what-your-boss-can-do-you>
20. Yao, H., Chen, J.-H., & Xu, Y.-F. (2020, April 01). Patients with mental health disorders in the COVID-19 epidemic. *Lancet Psychiatry*, 7(4), e21. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30090-0

References

1. Bolshakov, A.V. (2010). Fylosofskiy vzglyad na bezopasnost predprynimatelskoi deyatel'nosti v Ukrainye [Philosophical view on the safety of business in Ukraine]. *Efektivna ekonomika*, 9, 1–7. http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_9_5 [in Ukrainian]
2. Vynoslavska, O., & Kononets, M. (2021). Ekonomichna bezpeka osobystosti v umovakh pandemii COVID-19 [Economic security of the individual in the context of the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 1(22), 33–44. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.4> [in Ukrainian]
3. Komarov, V. (2018). Psikhologicheskaya bezopasnost i opasnaya dlya bezopasnosti psikhologia predprinimatel'ya [Psychological security and insecure psychology of the entrepreneur]. <http://www.shop-academy.com/articles/retail-security/psychological-security.html>. [in Russian]
4. Kulytskyi, S. (2020.) Ukrain'skyi rynek pratsi pid vplyvom pandemii COVID-19: stan ta otsinka perspektyv rozvytku [Ukrainian labor market under the COVID-19 pandemic: status and development prospects]. *Ukraina: podii, fakty, komentari*, 12, 43–57. <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf> [in Ukrainian]
5. Maksymenko, S.D., Karamushka, L.M., & Kredentser, O.V. (2020). Psykholohia zdorovya personalu organizatsii v umovakh pandemii COVID-19: predmet ta aktualni napryamky doslidzhennya [Psychology of staff health in the COVID-19 pandemic: subject and current research areas]. *Psykholohichne zdorovya personalu organizatsii v umovakh pandemii COVID-19: problemy ta tekhnologii zabezpechennya*: m-ly KhIV Mizhnar. nauk.-prakt. onlain-konf. z organizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii. Kyiv – Bila Tserkva, 11–13. [in Ukrainian]
6. Mamaeva, L.N. (2015). Bezopasnost predpriatia: ekonomicheskii aspekt [Enterprise security: economic aspect]. *Informatsionnaya bezopasnost regionov*, 4(25), 65–67. <https://cyberleninka.ru/article/n/bezopasnost-predpriatiya-ekonomicheskii-aspekt> [in Russian]
7. Maslii, O.A., & Kotelevets, M.M. (2021). Zagrozy finansovii bezpetsi biznesu v umovakh pandemii [Threats to the financial security of business in a pandemic]. *Ekonomichna bezpeka: derzhava, region, pidpryyemstvo*: m-ly VI vseukr. nauk-prakt. internet-konf. z mizhnar. uchastyu. Poltava: NUTU, 67–69. [in Ukrainian]
8. Slyusarevskiy, M.M. (2020). Dystantsiine zonduvannya suspilnoi svidomosti yak peredumova adekvatnoi vidpovidi psykholohichnogo spivtovarystva na vyklyky pandemii COVID-19 [Remote assessment of public consciousness as a prerequisite for the psychological community's adequate response to the challenges of the COVID-19 pandemic]. *Dosvid perezhyvannya pandemii COVID-19: dystantsiini psykholohichni doslidzhennya, dystantsiina psykholohichna pidtrymka*: materialy onlain-seminariv. ISPP NAPN Ukrainy, 65–70. [in Ukrainian]

9. Stolyarenko, O.O., Ogirko, O.I., & Gobela, V.V. (2021). Vplyv informatsiinykh tekhnologii ta resursiv na psykholoichnu bezpeku v umovakh pandemii [The impact of information technology and resources on psychological security in a pandemic]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 26. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-61> [in Ukrainian]
10. Khroniki krizisa biznesa: kogo v Ukraine bolshe vsego nakroet shtormom koronavirusa (March 19, 2020). [Chronicles of the business crisis: who in Ukraine will be most covered by the storm of the coronavirus]. *Ekonomicheskaya pravda*. <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2020/03/19/658296/> <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-61> [in Russian]
11. Ahorsu, D.K., Lin, C.-Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M.D., & Pakpour, A.H. (2020). The fear of COVID-19 scale: development and initial validation. *Int. J. Ment. Health Addict*, 1–9.
12. Axelsson, E., Andersson, E., Ljótsson, B., Björkander, D., Hedman-Lagerlöf, M., & Hedman-Lagerlöf, E. (2020). Effect of internet vs face-to-face cognitive behavior therapy for health anxiety: a randomized noninferiority Clinical Trial. *JAMA Psychiatry*, 77, 915–924. doi: 10.1001/jamapsychiatry.2020.0940
13. Bavel, J.J.V., Baicker, K., Boggio, P.S., Capraro, V., Cichocka, A., Cikara, M., et al. (2020). Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. *Nat. Hum. Behav.*, 4, 460–471. doi: 10.1038/s41562-020-0884-z
14. Ghebreyesus, A.T. (2020). Addressing mental health needs: an integral part of COVID-19 response. *World Psychiatry*, 19, 129–130. doi: 10.1002/wps.20768
15. Gunnell, D., Appleby, L., Arensman, E., Hawton, K., John, A., Kapur, N., et al. (2020). Suicide risk and prevention during the COVID-19 pandemic. *Lancet Psychiatry*, 7, 468–471. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30171-1
16. Holmes, E.A., O'Connor, R.C., Perry, V.H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., et al. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. *Lancet Psychiatry*, 7, 547–560. doi:10.1016/S2215-0366(20)30168-1
17. Pfefferbaum, B., & North, C.S. (2020). Mental health and the Covid-19 Pandemic. *N. Engl. J. Med.*, 383, 510–512. doi: 10.1056/NEJMp2008017
18. Ratten, Vanessa (2021, May 10). COVID-19 and Entrepreneurship Challenges and Opportunities for Small Business, *Published by Routledge*, 136 Pages. ISBN 9780367710873
19. Stressed about returning to work? Here's what your boss can do for you (2021). <https://newsroom.unsw.edu.au/news/business-law/stressed-about-returning-work-heres-what-your-boss-can-do-you>
20. Yao, H., Chen, J.-H., & Xu, Y.-F. (2020, April 01). Patients with mental health disorders in the COVID-19 epidemic. *Lancet Psychiatry*, 7(4), e21. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30090-0

Відомості про авторів

Винославська Олена Василівна, кандидатка психологічних наук, професорка, професорка кафедри психології і педагогіки Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського, Київ, Україна.

Vynoslavska, Olena, PhD, Professor, Professor of Psychology and Pedagogy Department, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

E-mail: olenavynoslavska@gmail.com

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

Кононець Марія Олександрівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології і педагогіки Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського, Київ, Україна.

Kononets, Maria, PhD, Associate Professor, Associate Professor of 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 24 січня 2022 р.
Рецензовано 2 лютого 2022 р.
Прийнято 7 лютого 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.5>

УДК 159.923.3 : 373

Алла Вознюк

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Вознюк Алла. Особливості прояву перфекціонізму у педагогічних працівників.

Вступ. Педагогічна діяльність потребує не лише якісного виконання посадових обов'язків, а й певним чином впливає на особистість самого педагога, його манеру поведінки, зовнішній вигляд. Більшість людей очікує від педагогічних працівників високого рівня професійної компетентності, бездоганності у манері спілкування, толерантного ставлення до учнів тощо, тим самим схилиючи їх до перфекціонізму. Постійна робота над самовдосконаленням потребує неабияких затрат енергії та часу у педагогічних працівників. Тому з метою попередження перфекціонізму виникає потреба у дослідженні його рівня прояву у педагогічних працівників та визначенні чинників, які певним чином впливають на цей феномен.

Мета. Дослідити особливості прояву перфекціонізму у педагогічних працівників та визначити, які індивідуально-особистісні характеристики (професійна спрямованість, ситуативна тривожність, педантизм тощо) педагогічних працівників впливають на рівень прояву цього феномену.

Методи. Для встановлення рівня прояву перфекціонізму у педагогічних працівників використано «Чи схильні ви до перфекціонізму?»; опитувальник «Багатомірний шкала перфекціонізму» П. Гевітта та Г. Флетта (в адаптації І. Грачевої); опитувальник «Велика тривимірний шкала перфекціонізму» М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоєбера, С. Шеррі (в адаптації Т. Грубі). З метою визначення індивідуально-особистісних характеристик, які впливають на рівень прояву перфекціонізму у педагогічних працівників: методика «Визначення типу спрямованості особистості» за Т. Даниловою; опитувальник «Тест на педантизм»; методика «Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера» у модифікації Ю. Ханіна.

Результати. Визначено рівень прояву перфекціонізму у педагогічних працівників. Встановлено наявність зв'язку між рівнем прояву перфекціонізму та професійною спрямованістю й ситуативною тривожністю педагогічних працівників. Не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем прояву перфекціонізму та педантизмом педагогічних працівників.

Висновки. Визначено, що підвищення рівня перфекціонізму у педагогічних працівників негативно впливає на їх професійну спрямованість, а також сприяє прояву ситуативної тривожності у педагогічних працівників, що певним чином може впливати як на виконання посадових обов'язків, так і на задоволеність працею в цілому.

Ключові слова: перфекціонізм, педантизм, професійна спрямованість, ситуативна тривожність, педагогічні працівники, заклади освіти.

Vozniuk, Alla. Manifestations of perfectionism in teachers.

Introduction. Teacher's work requires not only their quality performance of official duties, but also in some way affects their personality, behavior, and appearance. Teachers are expected to possess developed professional competences, communication skills, tolerance towards students, etc., which makes them prone to perfectionism. Teachers' strive for utmost self-improvement is energy- and time-consuming. Therefore, in order to prevent teachers from developing extreme perfectionism, there is a need to study its factors and manifestations in teachers.

Aim. To investigate the manifestations of perfectionism in teachers and determine teachers' personal characteristics (professional orientation, situational anxiety, pedantry, etc.) that are associated with different levels of perfectionism.

Methods. To measure the level of perfectionism among teachers we used Are you prone to perfectionism? questionnaire, The Multidimensional Scale of Perfectionism by P. Gavitt and G. Flatt (adapted by I. Gracheva), and The Great Three-Dimensional Scale of Perfectionism by M. Smith, D. Saklofsky, J. Stoerber and S. Sherry (adapted by T. Gruby). In order to determine the individual and personal characteristics that affect perfectionism in teachers, three questionnaires were used: T. Danilova Type of Personality Orientation, Pedantry Test, Spielberger's Reactive and Personal Anxiety Scale (modified by Yu. Hanin).

Results. Teachers were found to have different levels of perfectionism, which associated with their professional orientation and situational anxiety. There was no statistically significant relationship between the level of teacher perfectionism and pedantry.

Conclusions. Teacher perfectionism negatively affects teacher professional orientation and increases teacher situational anxiety, which in some way can affect both teachers' job performance and job satisfaction.

Keywords: perfectionism, pedantry, professional orientation, situational anxiety, pedagogical workers, educational institutions.

Вступ. Реалії сьогодення вимагають від педагогічних працівників ґрунтовної професійної підготовки, постійної готовності до самовдосконалення, швидкої мобільності й гнучкості, здатності до інноваційності тощо. У результаті педагогічні працівники, прагнучи відповідати вимогам суспільства, витрачають багато часу на підготовку до занять і усе менше часу проводить з рідними, відмовляються від реалізації власних інтересів, ігноруючи часи для відпочинку тощо. Ця ситуація призводить до постійної перевтоми педагогічних працівників, у них знижується працездатність, задоволеність від роботи, виникають проблеми психосоматичного характеру тощо. Отже, прагнучи до досконалості, тобто до перфекціонізму, педагогічні працівники починають сприймати цю якість особистості як деяку перешкоду у виконанні професійної діяльності.

Проведений аналіз наукової літератури зарубіжних та вітчизняних вчених дає змогу стверджувати, що дослідженням проблеми перфекціонізму особистості займалося багато зарубіжних (Frost, Marten, Lahart & Rosenblate, 1990; Hamachek, 1978; Hewitt & Flett, 1991 та ін.) та вітчизняних вчених (Гаранян, 2006; Грубі, 2016; Гуляс, 2016; Данилевич, 2010; Завада, 2012; Карпенко, 2004; Кононенко, 2014; Колтунович, 2008; Лоза, 2009; Павлова, 2013 та ін.).

У наявних на сьогодні розробках розкрито такі аспекти цієї проблеми: розвиток перфекціоністських настанов у процесі професійної підготовки майбутніх практичних психологів (Гуляс, 2016); перфекціонізм як особистісний чинник академічної обдарованості студентів (Данилевич, 2010); перфекціонізм у структурі мотивації професійної діяльності особистості (Карпенко, 2004); вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання (Кононенко, 2014); перфекціонізм як чинник професійного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів (Колтунович, 2008). Однак у вітчизняній психології залишається недослідженим питання щодо особливостей впливу перфекціонізму на індивідуально-особистісні характеристики (професійна спрямованість, ситуативна тривожність, педантизм тощо) педагогічних працівників.

Мета дослідження. Встановити рівень прояву перфекціонізму у педагогічних працівників та визначити, які індивідуально-особистісні характеристики (професійна спрямованість, ситуативна тривожність, педантизм тощо) педагогічних працівників впливають на рівень прояву цього феномену.

Завдання дослідження.

1. Встановити рівень прояву перфекціонізму у педагогічних працівників.
2. Визначити рівень розвитку індивідуально-особистісних характеристик (професійна спрямованість, ситуативна тривожність, педантизм тощо) у педагогічних працівників.
3. Встановити зв'язки між рівнем прояву перфекціонізму та індивідуально-особистісними характеристиками (професійна спрямованість, ситуативна тривожність, педантизм тощо) педагогічних працівників.

Методи та організація дослідження. Для встановлення рівня прояву перфекціонізму у педагогічних працівників нами було підібрано три опитувальники: тест «Чи схильні ви до перфекціонізму?» (Карамушка, Бондарчук & Грубі, 2018), опитувальник «Багатомірна шкала перфекціонізму» П. Гевітта та Г. Флетта (в адаптації І. Грачевої) (Карамушка, Бондарчук & Грубі, 2018), опитувальник «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоєбера, С. Шеррі (в адаптації Т. Грубі) (Карамушка, Бондарчук & Грубі, 2018).

З метою визначення індивідуально-особистісних характеристик (професійна спрямованість, ситуативна тривожність, педантизм тощо), які впливають на рівень прояву перфекціонізму у педагогічних працівників, нами було підібрано такі три опитувальники: методика «Визначення типу спрямованості особистості» за Т. Даниловою (Данилова, 2004), опитувальник «Тест на педантизм», методика «Шкала реактивної і особистісної тривожності» у модифікації Ю. Ханіна (Заїка, 2020).

Математична обробка даних і оцінка їх надійності проводилася за допомогою статистичних та інтерпретаційних методів. Отримані дані піддавались статистичному аналізу з подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистична обробка даних і презентація

результатів здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакету статистичної програми SPSS версія 13.0.

Вибірка дослідження. Емпіричне дослідження проводилося в 2020–2021 навчальному році на базі комунального закладу Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників. У дослідженні взяли участь 64 педагогічних працівників.

Результати дослідження та їх обговорення. Розпочнімо з *встановлення рівня прояву перфекціонізму у педагогічних працівників.*

З метою визначення рівня прояву перфекціонізму у педагогічних працівників нами було проведено дослідження за тестом «Чи схильні ви до перфекціонізму?». Аналіз результатів показав, що половині опитаних педагогічних працівників (50,0 %) притаманний середній рівень перфекціонізму (рис. 1). Такі педагогічні працівники відображають помірне прагнення до високих результатів у професійній діяльності. Намагаючись досягти високих результатів, вони здатні усвідомлювати, які дії доцільно для цього зробити, і не виснажують себе надмірним навантаженням. У свою чергу, у 34,4 % опитаних педагогічних працівників визначено високий рівень перфекціонізму. Такі педагогічні працівники прагнуть в усьому досягти найкращих результатів, витрачаючи до того ж багато душевних і фізичних сил. У значно меншій кількості опитаних педагогічних працівників визначено низький рівень перфекціонізму (15,6 %). Можна зробити припущення про те, що для цих педагогічних працівників досконалість не є самоціллю, тому вони не ставлять перед собою надскладних завдань, лише чітко виконують посадові обов'язки.

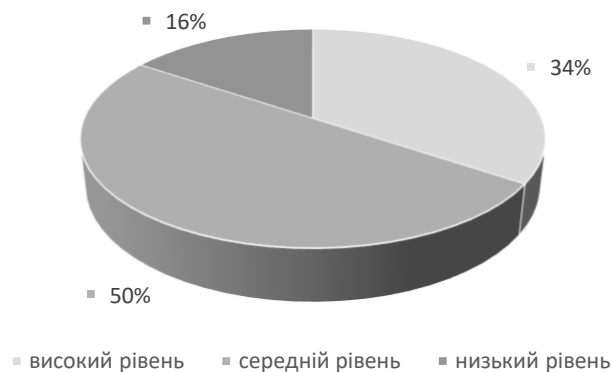


Рис. 1. Рівень прояву перфекціонізму у педагогічних працівників

З метою визначення *переважаючих складових перфекціонізму* нами було проведено дослідження за опитувальником «Багатовимірна шкала перфекціонізму» П. Гевітта та Г. Флетта (в адаптації І. Грачевої). Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що у педагогічних працівників складові перфекціонізму розподілилися майже рівномірно (рис. 2.). Так, приблизно у третини опитаних педагогічних працівників більшою мірою проявляється перфекціонізм, орієнтований на себе (суб'єктно-орієнтований перфекціонізм) (37,5%). Зазначимо, що суб'єктно-орієнтований перфекціонізм визначає наявність у респондентів надзвичайно високих особистих стандартів у поєднанні з увагою до недоліків та помилок у власних результатах та самоконтролем, вимог, що пред'являються до себе.

Також у третини опитаних педагогічних працівників більшою мірою проявляється перфекціонізм, орієнтований на інших (об'єктно-орієнтований перфекціонізм) (34,4 %), який визначає наявність нереалістично високих стандартів до інших, що проявляються у завищених очікуваннях до оточуючих та схильності їх критично оцінювати.

Дещо у меншій кількості опитаних педагогічних працівників більшою мірою проявляється соціально-приписаний перфекціонізм (28,1 %), який визначає потребу відповідати стандартам та очікуваннями значущих інших, аби заробити їхнє схвалення; переконання, що інші пред'являють

непосильно високі вимоги. Такі респонденти розцінюють стандарти, які їм представляються, встановлені для них оточуючими, вимоги, що пред'являються до них оточуючими, як завищені і нереалістичні. Але водночас у своїй поведінці вони намагаються відповідати завищеним очікуванням інших людей.

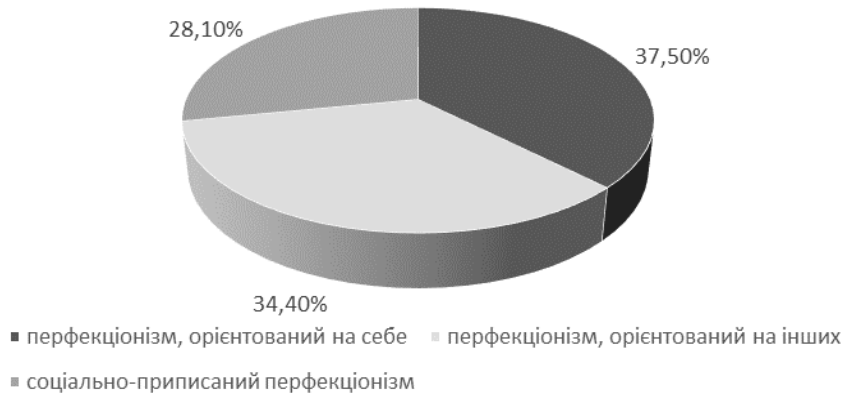


Рис. 2. Рівень прояву складових перфекціонізму у педагогічних працівників

З метою визначення рівня прояву переважаючих типів перфекціонізму у педагогічних працівників було проведено дослідження за опитувальником «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоєбера, С. Шеррі (в адаптації Т. Грубі). Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що у опитаних педагогічних працівників рівні прояву переважаючих типів перфекціонізму показали такі тенденції (рис.3). Так, у 40,6 % опитаних педагогічних працівників більшою мірою проявляється «жорсткий перфекціонізм» (включає перфекціонізм, орієнтований на себе, та проблеми з самооцінкою). Ці педагогічні працівники схильні до досконалості та переконані, що все повинно бути досконалим та є досить важливим. Зазначимо, що у 39,1 % опитаних педагогічних працівників більшою мірою проявляється «самокритичний перфекціонізм» (стурбованість помилками, сумніви у власних діях, самокритика, соціально-приписаний перфекціонізм). Такі педагогічні працівники вирізняються схильністю до надмірних негативних реакцій на передбачувані невдачі та помилки; невизначеністю щодо власної продуктивності; суворою самокритикою, коли виконання певної діяльності не є досконалим; у них наявні тенденції сприймати оточуючих як таких, що потребують досконалості.



Рис. 3. Рівень прояву типів перфекціонізму у педагогічних працівників

У свою чергу, лише у 20,3 % опитаних педагогічних працівників більшою мірою проявляється «нарцисичний перфекціонізм» (перфекціонізм, орієнтований на інших, гіперкритика, впевненість у тому, що мені усі щось винні, претензійність). Для таких педагогічних працівників характерним є пред'явлення високих очікувань іншим; різке знецінення дій оточуючих, прискіпливість до їх недосконалості; визнання себе як ідеального, значно кращого за інших.

Наступний крок – **визначити рівень розвитку індивідуально-особистісних характеристик у педагогічних працівників**, таких як: визначення типу професійної спрямованості; визначення рівня педантизму; визначення рівня тривожності.

Досліджуючи визначення типу професійної спрямованості у педагогічних працівників, ми проводили опитування за допомогою методики «Визначення типу спрямованості особистості» за Т. Даниловою. У результаті дослідження було встановлено, що всі типи професійної спрямованості у респондентів розподілилися майже рівномірно: прагматичний тип спрямованості – 29,7 %; гуманістичний тип спрямованості – 26,6 %; егоцентричний тип спрямованості – 25,0 %, екзистенційний тип спрямованості – 18,7 %. Враховуючи специфіку професійної діяльності, респонденти гуманістичного типу спрямованості проявляють гуманність, щирість, тепло та толерантність до учасників освітнього процесу. Вираженість прагматичної спрямованості відображає готовність педагогічних працівників ставити стратегічні цілі для професійного вдосконалення, впроваджувати новітні технології, вибирати доцільні форми та методи навчання. Встановлено, що егоцентричний тип спрямованості, який вказує на домінування цілей, інтересів та потреб егоїстичного характеру, свідчить про те, що респонденти прагнуть до кар'єрного зростання та відчувають потребу у підтримці керівництва. Так само прояв екзистенційного типу спрямованості свідчить про високий рівень схильності респондентів до самоаналізу, рефлексії, вміння планувати час.

Аналіз результатів загального рівня професійної спрямованості у педагогічних працівників свідчить про те, що переважна більшість опитаних респондентів (54,7 %) мають високий рівень професійної спрямованості. Приблизно третині опитаних педагогічних працівників (35,9 %) притаманний середній рівень професійної спрямованості. Відмітимо, що лише 9,4 % респондентів мають низький рівень професійної спрямованості.

Для того щоб проаналізувати рівні прояву педантизму у педагогічних працівників, було проведено дослідження за опитувальником «Тест на педантизм». Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що у переважній більшості опитаних педагогічних працівників педантизм знаходиться на середньому рівні (54,7 %). Це дозволяє зробити припущення про те, що більшість педагогічних працівників приділяють велику увагу як якості роботи, так і ефективності. Вони не захоплюються дрібницями, але й не літають на небесах. У свою чергу, 32,8 % опитаних педагогічних працівників володіють високим рівнем педантизму. Ці педагогічні працівники люблять слідувати прийнятним формам діяльності, вперто дотримуються всіяких дрібниць. Вони старанні, відповідальні, сумлінно виконують обов'язки, строгі і точні. Іноді вони занадто дріб'язкові. Для якості роботи це, звичайно, добре, але є ризик надмірного внеску особистих ресурсів у роботу. Дещо менше опитаних педагогічних працівників (12,5 %) мають низький рівень педантизму. Такі педагогічні працівники не люблять дотримуватися стандартних форм діяльності. Їм важливіше не стільки точно виконати завдання, скільки зробити це якнайшвидше і з меншими витратами. Дрібниці їм не важливі, і часто дратують їх. Можна сказати, що такі педагогічні працівники схильні до творчості, неординарності. Часто вони відкладають вирішення якихось завдань, виправдовуючись невідповідним настроєм.

З метою визначення рівня ситуативної тривожності у педагогічних працівників було проведено дослідження за методикою «Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера» у модифікації Ю. Ханіна. Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що у опитаних педагогічних працівників рівень ситуативної тривожності показав такі тенденції. Так, у переважній більшості опитаних педагогічних працівників (57,8 %) встановлено середній рівень ситуативної тривожності. Ці

педагогічні працівники достатньо відкриті до взаємодії з колегами, здатні позитивно ставитися до них при обговоренні виробничих питань. Відображають впевненість у порядності й доброзичливості до інших, що базується на власному досвіді. Слід зазначити, що 31,3 % опитаним педагогічним працівникам притаманний високий рівень ситуативної тривожності. Такі педагогічні працівники вирізняються високим рівнем відповідальності до виконання посадових обов'язків, відкритою позицією до оточуючих, готові прийти на допомогу та надати підтримку. Можна зробити припущення про те, що вони, зі свого боку, проявляють високий рівень очікувань від оточуючих їх людей. І у разі не справджених очікувань у педагогічних працівників відбуваються емоційні зриви й образи, які іноді переходять у суперечки, конфліктні ситуації. Низький рівень ситуативної тривожності (10,9 %) у педагогічних працівників проявляється переважно з низьким рівнем професійної мотивації, неготовністю до самовдосконалення. Ці педагогічні працівники проявляють ознаки недовіри до колег, образи, приниження, можуть вдатися до пліток, з метою показати себе в «кращому вигляді».

З метою *встановлення зв'язку між рівнем прояву перфекціонізму та індивідуально-особистісними характеристиками (професійна спрямованість, ситуативна тривожність, педантизм тощо) педагогічних працівників* ми використали метод рангової кореляції r_s Спірмена. За результатами дослідження встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем прояву перфекціонізму та такими чинниками, як професійна спрямованість та ситуативна тривожність (табл. 1).

Таблиця 1

Результати визначення зв'язку між рівнем прояву перфекціонізму та чинниками, які впливають на його прояв у педагогічних працівників

	Чинники, які впливають на рівень прояву перфекціонізму		
	<i>Професійна спрямованість</i>	<i>Педантизм</i>	<i>Ситуативна тривожність</i>
Рівні прояву перфекціонізму	$r_s = 0.68$	$r_s = 0.14$	$r_s = 0.34$

r_s - емпіричне значення

Критичне значення для $N = 64$

N	P	
	0.05	0.01
52	0.27	0.35

Також слід зазначити, що не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем прояву перфекціонізму та педантизмом педагогічних працівників (див. табл. 1).

Висновки.

1. У процесі дослідження рівня перфекціонізму у педагогічних працівників встановлено, що половині опитаних педагогічних працівників притаманний середній рівень. Приблизно у третини опитаних визначено високий рівень перфекціонізму. І лише у незначній кількості опитаних визначено низький рівень перфекціонізму.

2. Встановлено, що у педагогічних працівників складові перфекціонізму (перфекціонізм, орієнтований на себе, перфекціонізм, орієнтований на інших, соціально-приписаний перфекціонізм) розподілилися майже рівномірно. Визначено, що у опитаних педагогічних працівників рівні прояву переважаючих типів перфекціонізму показали такі тенденції:

«жорсткий перфекціонізм» (понад третини опитаних); «самокритичний перфекціонізм» (понад третини опитаних); «нарцистичний перфекціонізм» (п'ята частина опитаних).

3. Встановлено, що всі типи професійної спрямованості у респондентів розподілилися майже рівномірно. Виявлено, що у переважній більшості опитаних педагогічних працівників педантизм знаходиться на середньому рівні. Водночас близько третини опитаних характеризуються високим рівнем педантизму. Деяко менше опитаних мають низький рівень педантизму. Визначено, що у опитаних рівень ситуативної тривожності показав такі тенденції: у переважній більшості опитаних проявляється середній рівень ситуативної тривожності; майже третині опитаних притаманний високий рівень; десята частина опитаних мають низький рівень цього показника.

4. Встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем прояву перфекціонізму у педагогічних працівників та такими чинниками, як професійна спрямованість та ситуативна тривожність. Водночас зазначимо, що не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем прояву перфекціонізму та педантизмом педагогічних працівників.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень полягають у розробці серії тренінгових занять щодо розвитку професійної спрямованості у педагогічних працівників, яка б сприяла зниженню рівня перфекціонізму та відображала готовність як до якісного виконання посадових обов'язків, так і до задоволеності педагогічною діяльністю зокрема. З метою профілактики та попередження перфекціонізму у педагогічних працівників необхідно розробити рекомендації щодо зниження рівня педантизму та ситуативної тривожності у вигляді підбору системи вправ, інноваційних технік.

Література

1. Гаранян, Н. Г. (2006). Перфекціонізм і психічні розлади (огляд зарубіжних емпіричних досліджень). *Сучасна терапія психічних розладів*, 1, 31–41.
2. Грубі, Т.В. (2016). Концептуальні підходи до дослідження перфекціонізму особистості. <https://tinyurl.com/2tb8p8ez>
3. Гуляс, І. А. (2012). Розвиток перфекціоністських настанов у процесі професійної підготовки майбутніх практичних психологів. *Психологія особистості*, 1(3), 40–49.
4. Данилевич, Л. А. (2010). Перфекціонізм як особистісний чинник академічної обдарованості студентів. *Автореф. дис. канд. психол. наук*. Київ.
5. Данилова, Т. М. (2004). Формування гуманістичної спрямованості особистості майбутнього практичного психолога. *Автореф. дис.канд. психол. наук*. Київ.
6. Завада, Т. Ю. (2012). Теоретичний аналіз перфекціонізму як психологічного феномена. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць*, 367–378.
7. Заїка, І. В. (2020). Психологічні умови подолання особистісної напруженості персоналу освітніх організацій. *Дис. канд. психол. наук*. Київ.
8. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., Грубі, Т. В. (2018). *Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум*. Кам'янець-Подільський : Медобори–2006.
9. Карпенко, З. С. (2004). Перфекціонізм у структурі мотивації професійної діяльності особистості. *Вісник Прикарпатського університету. Серія : Філософські і психологічні науки*, 6, 131–134.
10. Кононенко, О. І. (2014). Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки*, 2(1), 81–85.
11. Колтунович, Т. А. (2008). Перфекціонізм як чинник професійного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів. *Наукові записки. Психологія і педагогіка*, 19, 111–119.
12. Лоза, О. О. (2009). Психологічний аналіз феномену перфекціонізму: підходи до визначення. *Збірник наукових праць*, 213–221.
13. Павлова, В. С. (2013). Перфекціонізм як психологічний феномен. *Збірник наукових праць. Психологічні науки*, 10(91), 2, 242–247.
14. Frost, R., Marten, P., Lahart, C. & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cogn. Ther. Res*, 14, 449–468.
15. Hamachek, D. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology*, 15, 27–33.
16. Hewitt, P. & Flett, G. (1991). Perfectionism in the Self and Social contexts: conceptualization, assessment and association with psychopathology. *J.-I of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456–470.

References

1. Garanyan, N. G. (2006). Perfektsionizm i psikhichni rozlady (oglyad zarubizhnykh empirychnykh doslidzhen) [Perfectionism and mental disorders (review of foreign empirical studies)]. *Suchasna terapia psyhichnykh rozladiv*, 1, 31–41. [In Ukrainian]
2. Grubi, T. V. (2016). Kontseptualni pidkhody do doslidzhennya perfektsionizmu osobystosti [Conceptual approaches to the study of personal perfectionism]. <https://tinyurl.com/2rb8p8ez> [In Ukrainian]
3. Gulyas, I. A. (2012). Rozvytok perfektsionistskykh nastanov u protsesi profesiinoi pidgotovky maibutnikh praktychnykh psyhologiv [Development of perfectionist attitudes in the process of professional training of future psychologists]. *Psykhologia osobystosti*, 1(3), 40–49. [In Ukrainian]
4. Danylevych, L. A. (2010). Perfektsionizm yak osobystisnyi chynnyk akademichnoi obdarovanosti studentiv [Perfectionism as a personal factor in students' academic talent]. *Avtoref. dys. ... kand. psyhhol. nauk*. Kyiv. [In Ukrainian]
5. (2004). Formuvannya gumanistychnoi spryamovanosti osobystosti maibutnogo praktychnogo psyhologa [Formation of the humanistic orientation of a future psychologist]. *Avtoref. dys... kand. psyhhol. nauk*. Kyiv. [In Ukrainian]
6. Zavada, T. Yu. (2012). Teoretychnyi analiz perfektsionizmu yak psyhologichnogo fenomena [Theoretical analysis of perfectionism as a psychological phenomenon]. *Problemy suchasnoi psyhologii: zbirnyk naukovykh prats*. 367–378. [In Ukrainian]
7. Zaika, I. V. (2020). Psyhologichni umovy podolannya osobystisnoi napruzhenosti personalu osvityvnykh organizatsii [Psychological conditions for overcoming personal tension among the staff of educational organizations]. *Dys...kand. psyhhol. nauk*. Kyiv. [In Ukrainian]
8. Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi, T. V. (2018). *Diagnostyka perfektsionizmu ta trudogolizmu osobystosti: psyhologichni praktykum* [Diagnosis of perfectionism and workaholism of the individual: a psychological workshop]. Medobory–2006. [In Ukrainian]
9. Karpenko, Z. S. (2004). Perfektsionizm u strukturi motyvatsii profesiinoi dialnosti osobystosti [Perfectionism in the structure of motivation for professional activity of the individual]. *Visnyk Prykarpatskogo universytetu. Seria: Filosofski i psyhologichni nauky*, 6, 131–134. [In Ukrainian]
10. Kononenko, O. I. (2014). Vplyv perfektsionizmu osobystosti na vynyknennya emotsiinogo vygorannya [The impact of personal perfectionism on the emergence of emotional burnout]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Psyhologichni nauky*, 2(1), 81–85. [In Ukrainian]
11. Koltunovych, T. A. (2008). Perfektsionizm yak chynnyk profesiinogo vygorannya vykhovateliv doshkilnykh navchalnykh zakladiv [Perfectionism as a factor in the professional burnout of educators of preschool educational institutions]. *Naukovi zapysky. Psyhologia i pedagogika*, 19, 111–119. [In Ukrainian]
12. Loza, O. O. (2009). Psyhologichni analiz fenomenu perfektsionizmu: pidkhody do vyznachennya [Psychological analysis of the phenomenon of perfectionism: approaches to definition]. *Zbirnyk naukovykh prats*, 213–221. [In Ukrainian]
13. Pavlova, V. S. (2013). Perfektsionizm yak psyhologichni fenomen [Perfectionism as a psychological phenomenon]. *Zbirnyk naukovykh prats. Psyhologichni nauky*, 10(91), 2, 242–247. [In Ukrainian]
14. Frost, R., Marten, P., Lahart, C. & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cogn. Ther. Res*, 14, 449–468.
15. Hamachek, D. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology*, 15, 27–33.
16. Hewitt, P. & Flett, G. (1991). Perfectionism in the Self and Social contexts: conceptualization, assessment and association with psychopathology. *J.-I of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456–470.

Відомості про автора

Вознюк Алла Вікторівна, докторка психологічних наук, професорка, в.о. завідувача кафедри психології комунального закладу Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, Суми, Україна.

Vozniuk, Alla, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Acting Head of the Department of Psychology, Sumy Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Sumy, Ukraine.

E-mail: allavoznuk@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9417-7875>

Отримано 22 лютого 2022 р.
Рецензовано 28 березня 2022 р.
Прийнято 4 квітня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.6>

УДК. 159.98: [37.07:005.95/.96]

Людмила Карамушка

ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ: ЗМІСТ, СТРУКТУРА, ВИДИ ТА ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Карамушка Людмила. Психолого-організаційні технології: зміст, структура, види та форми реалізації.

Вступ. Інтенсифікація діяльності організацій в умовах постійного введення змін, соціальної напруженості, викликаній військовою загрозою, пандемією COVID-19, обумовлює необхідність розробки та впровадження психолого-організаційних технологій. Це потребує вивчення змісту та організаційних основ підготовки та впровадження таких технологій.

Мета. Визначення змісту, структури, видів та форм реалізації психолого-організаційних технологій.

Методи: теоретичний аналіз проблем, вивчення та узагальнення практичного досвіду.

Результати. У статті проаналізовано сутність психологічних технологій як виду гуманітарних технологій. Визначено зміст психолого-організаційних технологій та роль технологічного підходу в їх розробці. Проаналізовано структуру психолого-організаційних технологій, розкрито зв'язок між структурними складовими технологій (компонентами технологій та змістовно-смісловими інтерактивними техніками). Обґрунтовано види та форми реалізації психолого-організаційних технологій.

Висновки. Представлені у статті підходи можуть використовуватися для розробки психолого-організаційних технологій та застосовуватися для підвищення ефективності діяльності організацій в процесі психологічної підготовки менеджерів й персоналу організацій.

Ключові слова: гуманітарні технології, психолого-організаційні технології; структура організаційно-психологічних технологій; види організаційно-психологічних технологій; форми реалізації психолого-організаційних технологій.

Karamushka, Liudmyla. Psychological and organizational technologies: content, structure, types and usage forms.

Introduction. The increased activity of organizations as a result of intense changes, the COVID-19 pandemic as well as social tension caused, in particular, by the military threat in the east of Ukraine, necessitates the development and wide use of effective psychological and organizational technologies, which requires a study of the content and organizational basis for such technologies.

Aim. To determine the content, structure, types and usage forms of psychological and organizational technologies.

Methods: theoretical analysis of the relevant problems, analysis and generalization of practical experience.

Results. The article analyzes the essence and content of psychological technologies as a type of humanitarian technologies, the role of the technological approach in the development of psychological and organizational technologies as well as the psychological and organizational technology structure and the relationship between its structural components (between the technology components and their interactive techniques). The author also discusses the types and usage forms of psychological and organizational technologies.

Conclusions. The approaches presented in the article can be used to develop psychological and organizational technologies to promote organizations' performance by means of managers and staff's psychological training.

Key words: humanitarian technologies; psychological and organizational technologies; organizational and psychological technology structure; types of organizational and psychological technologies; psychological and organizational technology usage forms.

Вступ. Ефективність діяльності сучасних організацій значно залежить від психологічного забезпечення їх діяльності. Ця проблем знайшла, зокрема, висвітлення в ряді робіт зарубіжних (Колодей, 2021; Кроупли, Д.Х. & Кроупли, А.Дж, 2019; Фраймут, 2005) та вітчизняних (Гончаренко, 2018; Клочко, 2021; Креденцер, 2019; Терещенко, 2017) авторів. Позитивно оцінюючи вклад вказаних дослідників у вивчення цієї проблеми, слід вказати на необхідність, окрім висвітлення теоретичних аспектів проблеми, приділяти увагу і технологічним, оскільки це дасть можливість організаційним психологам швидко і результативно вирішувати психолого-організаційні проблеми. Водночас, ця проблема, як свідчить аналіз літератури, недостатньо представлена в літературі.

Мета дослідження. Визначити зміст, структуру, види та форми реалізації психолого-організаційних технологій.

Завдання дослідження.

1. Проаналізувати сутність психологічних технологій як виду гуманітарних технологій.
2. Розкрити зміст та структуру психолого-організаційних технологій.
3. Обґрунтувати види психолого-організаційних технологій.
4. Визначити форми реалізації психолого-організаційних технологій.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Сутність психологічних технологій як виду гуманітарних технологій.

Розгляд питання про сутність психологічних технологій доцільно, на наш погляд, розпочати з визначення того, що *таке технологія* взагалі.

Аналіз спеціальної довідкової літератури показує, що в найбільш загальному вигляді *технологію* можна визначити як сукупність прийомів і способів отримання, обробки та переробки (зміни стану, властивостей, форми) сировини, матеріалів, напівфабрикатів чи виробів у різних галузях промисловості, в будівництві тощо; наукову дисципліну, що розробляє і вдосконалює ці прийоми і способи (Таурит, 1985).

Окрім виробничих технологій (промислових, будівельних, транспортних, тощо), які мають відношення до здійснення виробничих процесів, важливу роль відіграють гуманітарні технології. У найбільш загальному вигляді *гуманітарні технології* можна визначити як технології, які пов'язані безпосередньо з діяльністю людини (груп людей, організацій як соціальних систем).

До основних гуманітарних технологій, на нашу думку, можна віднести: *політичні; управлінські (менеджерські); освітні (педагогічні); психологічні (рис.1).*



Рис. 1. Види гуманітарних технологій

Політичні технології – це сукупність прийомів, методів, способів, процедур, які використовують суб'єкти політичної діяльності (особистості, політичні і суспільні групи, політичні партії, громадські об'єднання, групи тиску тощо), які застосовуються для досягнення мети в політичній боротьбі. Вони виступають не лише як певні засоби і методи, але й як відповідні системи, що будуються і базуються на певних управлінських ідеологіях залежно від цілей, які ставили перед собою суб'єкти політики, а також від їх природи (Балабан, 2007). Виділяють такі види політичних технологій, як: розробка і ухвалення певних політичних проєктів і рішень; реалізація політичних рішень; технології формування політичної влади; виборчі технології; технології організації діяльності політичних партій, організацій, об'єднань; технології формування громадянської свідомості, політичної культури; технології формування громадської думки; технології узгодження суспільних інтересів; технології розв'язання політичних конфліктів тощо (Балабан, 2007).

Управлінські технології можна визначити як технології, які сприяють забезпеченню ефективності управлінської діяльності. Серед управлінських технологій вивчаються технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності (Приходченко, 2021), креативні технології управління проєктами та програмами (Бушуев, Бушуева & Бабаєва, 2010) та ін.

Важливу роль в життєдіяльності людини відіграють *освітні або педагогічні технології*, які пов'язані, насамперед, із забезпеченням ефективного навчального процесу та введенням освітніх інновацій (Дічківська, 2015; Пехота, 2001). Виділяють різні види освітніх технологій: інтенсифікації навчання на основі опорних схем і знакових моделей (Бех, 2003), технологію модульно-блочного навчання (Бондар, Момот, Липова & Головка, 2003), технологію блочно-консультативного навчання (Даниленко, 2006), технології реалізації інклюзивного навчання (Колупасєва & Таранченко, 2018), виховні технології (Бех, 2003) та ін. Особливого значення розробка освітніх технологій набуває сьогодні в умовах впровадження концепції «Нової української школи» (Бібік, 2003). Одним із ключових засад концепції «Нової української школи» є створення сучасного освітнього середовища, яке забезпечує необхідні умови, засоби і технології для навчання учнів, освітян, батьків не лише в приміщенні навчального закладу (Лапада & Самчук, 2019). Виділено інформаційні освітні технології, які особливо значущі для реалізації концепції «Нова українська школа» (хмарні технології, мобільне навчання, QR-код, сторітеллінг, кросенс, ігрові технології, геймофікації, веб-квести та ін.) (Лапада & Самчук, 2019). Зазначимо, що значущість таких технологій особливо зростає в процесі дистанційного навчання в умовах пандемії COVID-19.

Одним із видів гуманітарних технологій є *психологічні технології*, які можна визначити, на наш погляд, як технології, що сприяють психологічному забезпеченню різних аспектів життєдіяльності, професійної активності та розвитку особистості, соціальних груп, організацій, суспільства в цілому. Сьогодні вітчизняними авторами розроблено ряд психологічних технологій, зокрема це: психологічні технології забезпечення взаємодії суб'єктів освітнього простору (Максименко, 2020), психологічні технології самодетермінації розвитку особистості (Сердюк, 2018), дискурсивні технології самопроєктування особистості (Чепелєва, 2019), технології психічної саморегуляції (Прохоров, 2021), надання психологічної допомоги сім'ям постраждалих у подоланні складних життєвих обставин (Павлюк & Шепельова, 2020), психотерапевтичної допомоги постраждалим у подоланні проявів посттравматичного стресового розладу (Кісарчук, 2020) та ін. Аналіз та систематизація сучасних психологічних технологій, визначення їх змісту та основних напрямків практичного значення складає, на наш погляд, окреме наукове та прикладне завдання, вирішення якого дасть можливість посилити прикладний характер діяльності психологів та задовольнити потреби багатьох професійних груп та населення.

В.Г.Панок (2007), виділяючи психологічну технологію як окремий вид технології та вважаючи її основним елементом практичної психології, дає таке її визначення: *психологічна технологія* – це цілісна методична система, що складається з трьох основних частин: діагностичної; інтерпретаційної (або пояснювальної); корекційної. Тобто мова йде про те, що

психологічні технології мають поєднувати аналітичний і синтетичний підхід до особистості, суму знань і уявлень про елементи і структурні блоки у їх взаємозв'язках, з одного боку, і цілісне (синтетичне) бачення об'єкта корекційних впливів, з іншого.

На думку В.Г. Панка (1997), розробка психологічної технології є, по суті, процесом психологічного проектування, спрямованого на вирішення конкретної ситуації індивідуального розвитку або соціальної взаємодії з використанням знань і досвіду наукової та побутової психології, і вибір методу та вимог до нього у практиці застосування соціально-психологічних знань повинні визначатися так, як і в прикладних природничих науках – конкретним ситуаційним контекстом.

2. Зміст та структура психолого-організаційних технологій.

Одним із видів психологічних технологій є технології, пов'язані із наданням психологічної допомоги організаційними психологами менеджерам та персоналу організацій, організації в цілому. Ці технології на наш погляд, можна назвати, *психолого-організаційними технологіями*, оскільки вони, з одного боку, здійснюються в рамках діяльності організацій, а з іншого, базуються на врахуванні психологічних закономірностей діяльності менеджерів, персоналу та організації в цілому (Карамушка, 2001, 2005).

Психолого-організаційні технології можна визначити як систему принципів (активності, самостійності, діалогічності, ситуативності, рефлексивності та ін.), методів (проблемно-пошукових та інформаційно-репродуктивних, діагностичних та інтерпретаційних) та інтерактивних технік (організаційно-спрямовуючих та змістовно-сміслових), які спрямовані на розв'язання певних психолого-організаційних проблем, пов'язаних як з діяльністю та розвитком організації в цілому, так і з діяльністю менеджерів та персоналу організацій.

Базуючись на підході В.Г. Панка (1997) та проектуючи його на діяльність організації та персоналу, можна, на наш погляд, говорити про те, що *структура психолого-організаційних технологій* включає такі три основні компоненти: інформаційно-смісловий, діагностичний, корекційно-розвивальний (Карамушка, 2001).

Інформаційно-смісловий компонент стосується теоретичних підходів до аналізу того чи іншого психологічного феномену в організації (визначення сутності досліджуваного феномену; розкриття його місця в системі діяльності організації; аналіз основних елементів його структури; систематизація основних типів та видів цього феномену тощо).

Діагностичний компонент стосується аналізу основних критеріїв та показників організаційно-психологічного явища, що досліджується; представлення методів та методик, які можуть бути використані для його вимірювання; обґрунтування доцільності застосування тих чи інших діагностичних методів при вимірюванні певних параметрів; відображення основних підходів до представлення отриманих результатів; порівняння отриманих даних з результатами попередніх досліджень інших авторів тощо.

Корекційно-розвивальний компонент відображає основні напрямки здійснення корекційно-розвивальної роботи (через обґрунтування системи тренінгової роботи та консультативної роботи; визначення основних видів тренінгів та стратегій здійснення консультування; доцільність їх використання за наявності різних психолого-управлінських запитів управлінського персоналу різних рівнів управління (топ-менеджерів, менеджерів середнього та нижнього рівнів, працівників організацій) чи різних груп персоналу; обґрунтування доцільності використання індивідуальних чи групових форм корекційно-розвивальної роботи в тих чи інших ситуаціях тощо).

Зазначимо, що розроблені психолого-організаційні технології повинні бути придатними для відтворення не тільки їх авторами, але й іншими психологами з гарантією досягнення запланованих результатів.

Важливим є оволодіння практичними психологами цими технологіями в процесі університетської та післядипломної педагогічної освіти, а також оволодіння уміннями та навичками адаптувати їх, перекладати на «конкретну мову», працюючи під супроводом супервізорів в умовах навчання або в умовах роботи в конкретній організації.

Базуючись на підході В.Г. Панка (1997) та враховуючи особливості діяльності організаційних

психологів, можна говорити про те, що *реалізація технологічного підходу в роботі організаційних психологів в освітніх організаціях* передбачає розроблення (проектування) та впровадження спеціальних психолого-організаційних технологій, спрямованих на розв'язання конкретних психологічних проблем, які виникають в освітній організації в конкретних умовах її життєдіяльності, а також для психологічного забезпечення потреб і запитів керівників та персоналу.

До основних *переваг* технологічного підходу в діяльності організаційних психологів в освітніх організаціях, на наш погляд, належать: можливість поєднання академічної та практичної діяльності організаційних психологів; «операціональність» діяльності організаційних психологів; «сфокусованість» на практичному розв'язанні конкретних психологічних проблем в освітніх організаціях; динамічність діяльності організаційних психологів; можливість вияву та розвитку власного творчого потенціалу та інноваційності та ін. (Карамушка, 2001, 2005).

Водночас, як і кожне явище, технологічний підхід має і свої *обмеження*: необхідність забезпечення у структурі психолого-організаційних технологій певних компонентів та складових; необхідність дотримання певних етапів в розробці психолого-організаційних технологій; наявність деякої стереотипізації у вирішенні психологічних завдань в організації та ін. (Карамушка, 2001, 2005).

Тому важливою проблемою є врахування організаційними психологами організацій як переваг, так і обмежень технологічного підходу у процесі розробки та впровадження психолого-організаційних технологій, чого можна досягнути, зокрема, в результаті вияву творчості у розробці власних, оригінальних психолого-організаційних технологій, користуючись загальними підходами до їх підготовки та впровадження.

3. Види психолого-організаційних технологій.

Далі визначимо види психолого-організаційних технологій, які можуть бути використані організаційними психологами в освітніх організаціях, які можна розподілити, на наш погляд, на такі *п'ять основних груп*: технології забезпечення діяльності та розвитку освітніх організацій; технології попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях; технології забезпечення ефективної діяльності та психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій; технології забезпечення ефективної діяльності та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій; технології забезпечення ефективної взаємодії менеджерів та персоналу освітніх організацій (*рис. 2*).

Кожна із зазначених груп організаційно-психологічних технологій включає певні підгрупи технологій, які наводяться нижче.

Психолого-організаційні технології забезпечення діяльності та розвитку організацій об'єднують такі підгрупи: технологію розробки концепції діяльності та розвитку організації; технологію формування сприятливого іміджу та бренду організації; технологію управління змінами в організації; технологію організаційного розвитку; технологію взаємодії організації з іншими організаціями; технологію розвитку конкурентоздатності організації та ін.

Психолого-організаційні технології попередження та подолання соціальної напруженості в організаціях включають технології, які стосуються трьох рівнів управління соціальною напруженістю (на рівні організації в цілому, на рівні взаємодії персоналу та організації, на індивідуально-особистісному рівні).

До *психолого-організаційних технологій забезпечення ефективної діяльності та психологічного здоров'я менеджерів організацій* відносяться такі технології: технологія формування управлінської команди; технологія розвитку лідерського потенціалу у менеджерів; технологія розвитку професійно-управлінського самовизначення менеджерів; технологія прийняття менеджерами управлінських рішень в організації; технологія формування етичної культури менеджерів; технологія самореалізації менеджерів у процесі їх професійної діяльності; технологія забезпечення психологічного здоров'я менеджерів та ін.

Психолого-організаційні технології забезпечення ефективної діяльності та психологічного здоров'я персоналу організацій включають такі: технологію відбору персоналу в організацію; технологію адаптації персоналу в організації; технології входження працівників в

організацію; технологію забезпечення задоволеності персоналу роботою; технологію психологічного супроводу здійснення атестації в організації; технологію психологічного забезпечення професійної кар'єри персоналу організації; технологію попередження та подолання професійного стресу в організації; технологію профілактики виникнення синдрому «професійного вигорання» у персоналу, технологію забезпечення психічного здоров'я та благополуччя персоналу та ін.

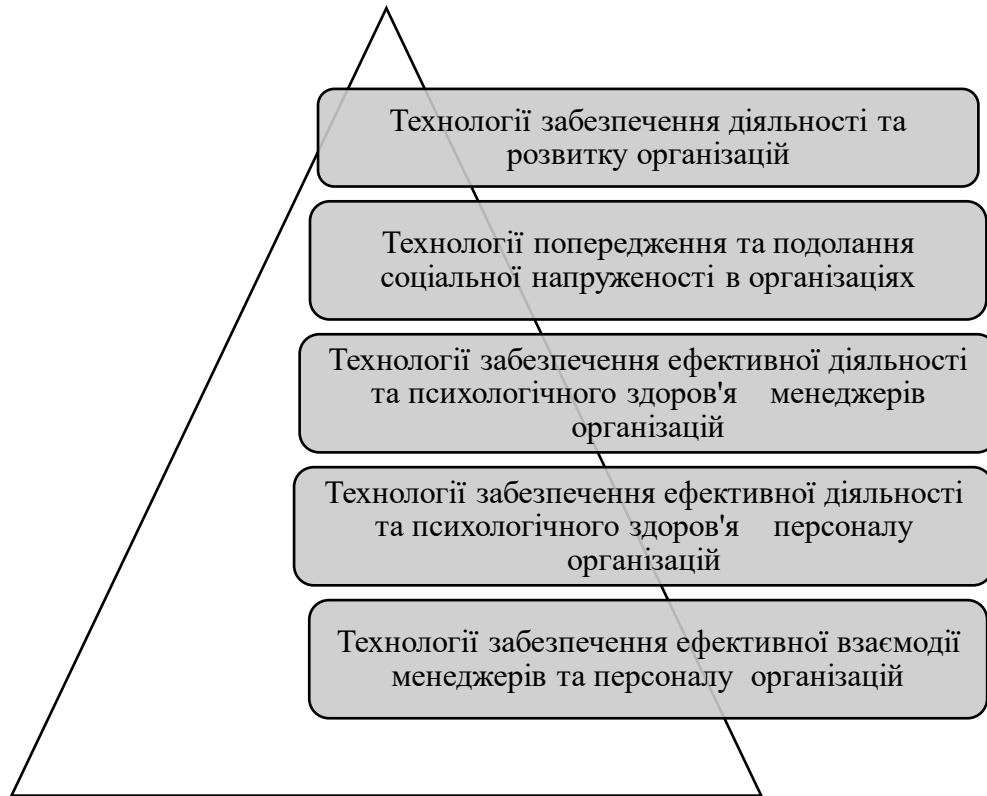


Рис. 2. Види психолого-організаційних технологій в процесі реалізації технологічного підходу в організаціях

Технології забезпечення ефективної взаємодії менеджерів та персоналу організацій передбачають використання: технології ефективного ділового спілкування та попередження комунікативних бар'єрів в організації; технології запобігання та розв'язання організаційних конфліктів; технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; технології формування організаційної культури освітнього закладу та ін.

Частина із виділених нами технологій представлена в ряді наших розробок (Карамушка, 2005; Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2006), але значна частина технологій потребують ще своєї розробки та осмислення в сучасних умовах соціальної напруженості в суспільстві та в освітніх організаціях.

4. Основні форми реалізації психолого-організаційних технологій.

Тепер перейдемо до аналізу *основних форм реалізації психолого-організаційних технологій*.

На основі практичного використання технологічного підходу для психологічного забезпечення діяльності освітніх організацій, який знайшов відображення у низці наших публікацій, а також в публікаціях наукових співробітників, аспірантів, докторантів та наукових кореспондентів лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, виконаних під нашим керівництвом, можна говорити, на наш погляд, про те, що цей підхід знайшов втілення у *двох основних формах (рис.3)*.

По-перше, у *«повній» формі*, коли загальний дизайн психолого-організаційної технології (інформаційно-смысловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти) представлено у повному обсязі (на рівні цілісної технології). Найбільш повно цей варіант представлено у навчальних посібниках «Технології роботи організаційних психологів» (Карамушка, 2005) та «Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти» (Максименко, Карамушка, Зайчикова, 2006). У зазначених посібниках аналіз тієї чи іншої психолого-організаційної проблеми в організаціях здійснюється у послідовному розгортанні названих компонентів: а) аналізуються основні поняття та підходи до аналізу проблеми, здійснюються класифікації певних явищ; б) пропонуються методики, які можуть бути використанні для діагностики конкретного класу психологічних характеристик та показників, які стосуються проблеми, що аналізується; в) висвітлюються тренінгові програми та моделі консультування, які можуть бути використані для оптимізації та розвитку певних психологічних характеристик (на рівні особистості, групи й організації).

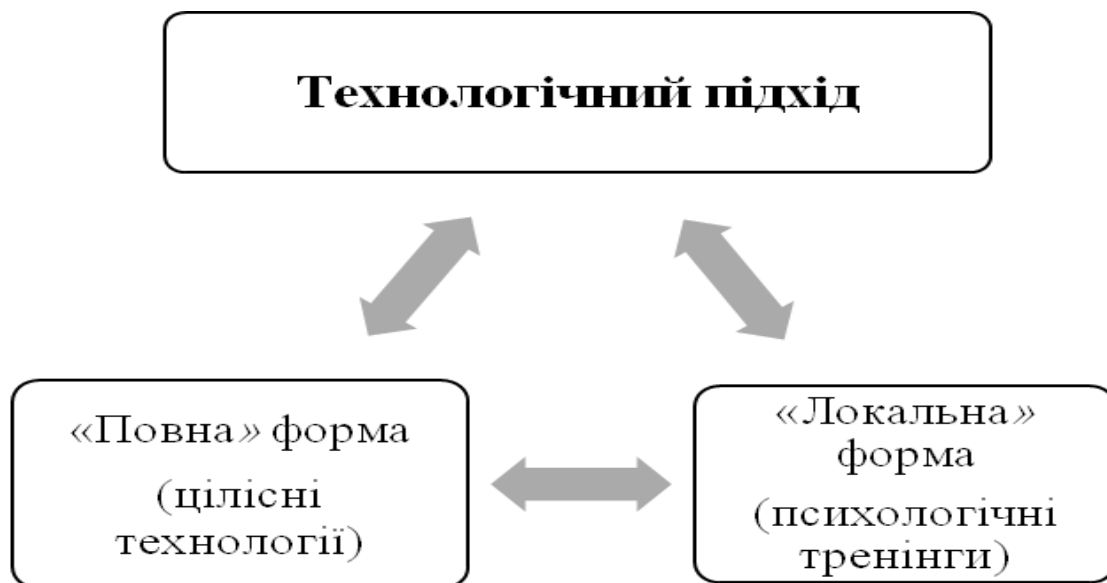


Рис. 3. Основні форми реалізації технологічного підходу для розробки та впровадження психолого-організаційних технологій

По-друге, у *«локальній» формі*, коли загальний дизайн психолого-організаційних технологій (реалізація інформаційно-смыслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів) застосовується лише щодо корекційно-розвивального компонента технології як найбільш прикладної її складової. У такому випадку, скоріше за все, можна говорити про те, що корекційно-розвивальний компонент технології є певною мірою *концентрованим* вираженням самої технології.

Найчастіше реалізація «локальної» форми організаційно-психологічних технологій розгортається на матеріалі *психологічних тренінгів*, у процесі проведення яких у структурі кожної теми тренінгу (тренінгової сесії) використовуються спеціальні інтерактивні техніки, які сприяють реалізації трьох основних складових технології: а) розкриття сутності певного явища (процесу) та його специфічних характеристик; б) діагностиці певних психологічних характеристик, які впливають на вияви певного явища (процесу); в) впровадження корекційно-розвивальних вправ для розвитку певних психологічних характеристик (особистості, групи, організації), які прямо чи опосередковано впливають на вияви складових того чи іншого явища (процесу).

Отже, можна говорити про те, що *психологічний тренінг* являє собою форму реалізації технологічного підходу, який дає можливість відпрацювати, «відтренувати» у його учасників

психолого-управлінські та психолого-педагогічні уміння та навички, необхідні для забезпечення ефективної діяльності та розвитку організацій.

Провідне місце в психологічних тренінгах займають, на нашу думку, *інтерактивні техніки*, які базуються на *проблемно-пошукових методах*, тобто методах, які сприяють організації активної пізнавальної діяльності та взаємодії освітнього персоналу. Водночас певну роль можуть відігравати й *інформаційно-репродуктивні методи*, які «подають» інформацію у «готовому» вигляді (наприклад, у процесі проведення міні-лекцій, де відбувається ознайомлення слухачів з важливою інформацією, фактами, цифрами та ін.) (Карамушка, 2001).

Зауважимо, що основні компоненти психологічних тренінгів (інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний) реалізуються переважно за допомогою «своїх» інтерактивних технік, тобто *існує певне співвідношення компонентів та змістовно-сміслових інтерактивних технік тренінгу (табл. 1)*.

Таблиця 1

Співвідношення компонентів та змістовно-сміслових інтерактивних технік в психологічних тренінгах

Компоненти тренінгу	Інтерактивні техніки
Інформаційно-смісловий компонент	Змістовно-сміслові «криголами»
	Метод незавершених речень («звичайний» та з подальшим внутрішньогруповим та міжгруповим обговоренням)
	Робота в малих групах (з подальшим міжгруповим обговоренням)
	«Мозкові штурми» (індивідуальна, діадна, групова форми)
	Міні-лекція
Діагностичний компонент	Психологічні практикуми («звичайні», «миттєві» та ін.)
	Діагностичні інтерв'ю (в парах)
	Діагностичне аналітичне завдання (в малих групах)
Корекційно-розвивальний компонент	Аналітично-творчі завдання
	Метод кейсів
	Дискусії «з відкритим закінченням»
	«Мозкові штурми» (індивідуальна, діадна, групова форми)
	Корекційно-розвивальні вправи
	Рольові ігри

Так, для реалізації *інформаційно-сміслового компоненту* тренінгу можуть використовуватися переважно такі інтерактивні техніки: змістовно-сміслові «криголами» (спрямовані на актуалізацію певної проблеми, яка розглядається на тренінгу); метод незавершених речень («звичайний» та з подальшим внутрішньо-груповим та міжгруповим обговоренням); робота в малих групах, наприклад, з метою аналізу основних понять та підходів до теми, що аналізується, означення «проблемних зон» (з подальшим міжгруповим обговоренням); «мозкові штурми» (індивідуальна, діадна, групова форми); міні-лекція (у вигляді презентації основних положень теми на основі наявних літературних, інформаційних джерел та власних розробок автора та порівняння з висловлюваннями учасників тренінгу під час виконання попередніх завдань).

Реалізація *діагностичного компоненту* тренінгу можливе в результаті використання таких інтерактивних технік: психологічних практикумів («звичайного» та «миттєвого» та ін.); діагностичних інтерв'ю (в діадах) з метою виявлення спільних та відмінних виявів тієї чи іншої проблеми; діагностичних аналітичних завдань (в «змішаних» групах з учасниками з різних освітніх організацій) для виявлення та порівняльного аналізу певних аспектів проблеми, яка аналізується.

Для впровадження *корекційно-розвивального компоненту* тренінгу доцільним є виконання таких інтерактивних технік: творчо-аналітичних (аналітичні вправи, проєкти та ін.); метод кейсів (аналіз управлінських та педагогічних ситуацій); дискусій «з відкритим закінченням»; «мозкових штурмів» (індивідуальна, діадна, групова форми); корекційно-розвивальних вправ; рольових ігор (навчально-рольових та ділових ігор).

Підкреслимо, що одні інтерактивні форми можуть використовуватися в межах реалізації лише одних компонентів тренінгу, наприклад, це може бути міні-лекція (в рамках інформаційно-сміслового компоненту) або психологічний практикум (в рамках діагностичного компоненту). Інші інтерактивні техніки можуть застосовуватися в межах впровадження різних компонентів, наприклад, це можуть бути «мозкові штурми» або «звичайна» дискусія, які можуть бути складовими кількох компонентів тренінгу (інформаційно-сміслового та корекційно-розвивального)

Особливості реалізації «локального» варіанта технології на матеріалі організацій знайшли відображення в працях багатьох співробітників, аспірантів та наукових кореспондентів лабораторії, виконаних під науковим керівництвом авторки статті. До них можна, зокрема, віднести тренінги з таких психологічних проблем діяльності освітнього персоналу: формування психологічної готовності заступників директорів шкіл до взаємодії з учителями в умовах конфлікту (Дзюба, 2007), підготовки менеджерів освітніх організацій до профілактики та подолання професійного стресу у керівників освітніх організацій (Паньковець, 2006), розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості (Терещенко, 2017), розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій (Креденцер, 2019), підготовки студентів до подолання комунікативних бар'єрів (Федосова, 2007) та ін. Водночас багато психологічних проблем діяльності сучасних освітніх організацій залишаються ще не дослідженими, зокрема, які стосуються діяльності менеджерів та персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості, яка спостерігається в сучасному українському суспільстві, що обумовлено економічною кризою, військовою загрозою, пандемією COVID-19. Саме це і обумовлює важливість розробки та впровадження спеціальних психологічних тренінгів для менеджерів та персоналу освітніх організацій з означених проблем.

Висновки. Представлені у статті підходи можуть бути використані для розробки психолого-організаційних технологій, що сприятиме підвищенню ефективності діяльності організацій, а також може застосовуватися в процесі психологічної підготовки менеджерів та персоналу організацій.

Перспективи подальшого дослідження. До перспектив дослідження відноситься розробка та впровадження виділених в статті п'яти основних груп психолого-організаційних технологій як в «повній», так і в «локальній» формах.

Література

1. Балабан, Р. В. (2007). *Теорія виборчої системи*. Київ : Либідь, 2007.
2. Бех, І. (2003). *Виховання особистості* : У 2 кн. Кн. 1 : Особистісноорієнтований підхід : теоретико-методологічні засади : Навч.-метод. посібник. Київ : Либідь.
3. Бібік, Н. М. (Ред.) (2017). *Нова українська школа: поради для вчителя*. Київ : ВД «Плеяди». Режим доступу : <http://nus.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/NUSH-poradnyk-dlya-vchytelya.pdf>
4. Бондар, С., Момот, Л., Липова, Л., & Головка М. (2003). *Перспективні педагогічні технології* : Навч. посібник. Рівне : Тетіс.
5. Бушуев, С.Д., Бушуева, Н.С., & Бабаева, И.А. (2010). *Креативные технологии управления проектами и программами*: Монография, Київ : Саммит- Книга.

6. Даниленко, Л. (2006). *Інноваційний освітній менеджмент* : Навч. посібник. Київ : Вид-во Главник.
7. Дзюба, Т.М. (2007) Формування психологічної готовності заступника директора школи до взаємодії з учителями в умовах конфлікту. *Дис. канд. психол. наук*. Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти АПН України. Київ.
8. Дічківська, І. (2015). *Інноваційні педагогічні технології*. Київ : Академія.
9. Карамушка, Л.М. (2001). Концептуальні засади дослідження підготовки практичних психологів до надання психологічної допомоги управлінському персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології. Том.1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. 2*, 260-267.
10. Карамушка, Л.М. (Ред.) (2005). *Технології роботи організаційних психологів* : Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. Київ : Фірма «ІНКОС».
11. Кісарчук, З.Г. (Ред.). (2020). *Технології психотерапевтичної допомоги постраждалим у подоланні проявів посттравматичного стрессового розладу* : монографія. Київ : Видавничий Дім «Слово». Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/722181>
12. Клочко, А.О. (2021). *Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій*: монографія. Біла Церква : ФОП Марченко Б.В.
13. Колодей, К. (2021). *Моббінг. Психотеррор на робочем месте и в школе*: пер. с нем. Харьков : Гуманитарный центр.
14. Колупаєва, А., & Таранченко, О. (2018). *Педагогічні технології інклюзивного навчання*. Київ : Ранок.
15. Креденцер, О.В. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій*: монографія. Київ : Логос.
16. Кроупли, Д.Х., & Кроупли, А.Дж. (2019). *Психологія інновацій в організації*: пер. с англ. Харьков : «Гуманитарный центр».
17. Лапада, М.Х., & Сачук Л.І. (2019). *Сучасні освітні технології для Нової української школи*. Режим доступу: https://dnppb.gov.ua/wp-content/uploads/2019/12/Lapada_Educational_Technology_2019.pdf
18. Максименко, С.Д. (Ред.). (2020). *Психологічні технології взаємодії суб'єктів освітнього простору*: методичні рекомендації. Київ : Видавничий Дім «Слово». Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/723087>
19. Максименко, С.Д., Карамушка, Л.М., & Зайчикова, Т.В. (Ред.). (2006). *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти*: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид., перероб. та доповн. Київ: Міленіум.
20. Павлюк, М. М., & Шепельова, М. В. (2020). *Сучасні психологічні технології надання психологічної допомоги сім'ям постраждалих у подоланні складних життєвих обставин*: практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
21. Панок, В.Г. (1997). До побудови теоретичних засад української практичної психології. *Проблеми розвиваючого навчання* : Матер. I та II Міжнар. конф. (с.344-351).
22. Паньковець, В.Л. (2006). Психологічні чинники професійного стресу менеджерів освітніх організацій. *Дис. канд. психол. наук*. Інститут психології імені Г.С. Костюка АПН України. Київ.
23. Пехота, О.М. (Ред.). (2001). *Освітні технології*: Навч.-метод. посібник. Київ : А.С.К.
24. Приходченко, Л.Л. (Ред.) (2021). *Технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності державних службовців*: Монографія. Одеса : ОРІДУ НАДУ.
25. Прохоров, А. О. (2021). *Технологии психической саморегуляции*. Харьков : Гуманитарный центр.
26. Сердюк, Л.З. (Ред.) (2018). *Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості* : монографія. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/712878/>
27. Таурит, Г.Е. Технологія. (1985). *Українська радянська енциклопедія (УРЕ): в 12 томах (1974–1985р.р.)*. Гол. ред М.П. Бажан. Київ : Головна редакція УРЕ. Режим доступу: <http://leksika.com.ua/ure/>
28. Терещенко, К. В. (2017). Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 1* (8), 65–75.
29. Федосова, Г.Л. (2007). Соціально-психологічні умови подолання комунікативних бар'єрів студентської молоді. *Дис. канд. психол. наук*. Інститут психології імені Г.С. Костюка АПН України. Київ.
30. Фраймут, І. (Ред.). (2005). *Страх в работе менеджеров. Психология и инновационный менеджмент*: пер. с нем. Харьков : Гуманитарный центр.
31. Чепелева Н.В. (Ред.). (2019). *Дискурсивні технології само проектування особистості* : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/717132/>

References

1. Balaban, R. V. (2007). *Teoria vyborchoi systemy [Theory of the electoral system]*. Lybid. [in Ukrainian]
2. Bekh, I. (2003). *Vykhovannya osobystosti: Kn. 1: Osobystisnooriyentovanyi pidkhd: teoretyko-metodologichni zasady [Education of personality. Book 1: Individual-centered approach: theoretical and methodological principles]*. Lybid. [in Ukrainian]
3. Bibik, N. M. (Red.) (2017). *Nova ukrayinska shkola: poradnyk dlya vchytelya [New Ukrainian school: a guide for teachers]*. Kyiv: VD «Plyady». <http://nus.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/NUSH-poradnyk-dlya-vchytelya.pdf> [in Ukrainian]
4. Bondar, S., Momot, L., Lypova, L., & Golovko, M. (2003). *Perspektyvni pedagogichni tekhnologii [Promising pedagogical technologies]*. Tetis. [in Ukrainian]
5. Bushuev, S. D., Bushueva, N. S., & Babaeva, Y. A. (2010). *Kreatyvnye tekhnology upravlenyya proektamy y programmamy [Creative technologies of project and program management]*. Sammyt-Knyga. [in Ukrainian]
6. Danylenko, L. (2006). *Innovatsiyni osvittii menedzhment [Innovative educational management]*. Glavnyk. [in Ukrainian]
7. Dzyuba, T. M. (2007). *Formuvannya psykholoichnoi gotovnosti zastupnyka dyrektora shkoly do vzayemodii z uchytelyamy v umovakh konfliktu [Formation of deputy school principals' psychological readiness to interact with teachers in the conditions of the conflict]*. Tsentralnyi instytut pislyadyplomnoi pedagogichnoi osvity APN Ukrainy. [in Ukrainian]
8. Dichkivska, I. (2015). *Innovatsiyni pedagogichni tekhnologii [Innovative pedagogical technologies]*. Akademia. [in Ukrainian]
9. Karamushka, L. M. (2001). Kontseptualni zasady doslidzhennya pidgotovky praktychnykh psykholoiv do nadannya psykholoichnoi dopomogy upravlinskomu personalu organizatsii [Conceptual bases of research into training psychologists in rendering psychological help to the administrative personnel of the organizations]. *Aktualni problemy psykholoii. Tom.1: Sotsialna psykholoia. Psykholoia upravlinnya. Organizatsiina psykholoia*. 2, 260-267. [in Ukrainian]
10. Karamushka, L. M. (Red.) (2005). *Tekhnologii roboty organizatsiinykh psykholoiv [Organizational psychologists' work technologies]*. INKOS. [in Ukrainian]
11. Kisarchuk, Z. G. (Red.). (2020). *Tekhnologii psykhoterapevtychnoi dopomogy postrazhdalym u podolanni proyaviv posttravmatychnogo stressovogo rozladu [Technologies of psychotherapeutic help to victims in overcoming the manifestations of post-traumatic stress disorder]*. Vydavnychiy Dim «Slovo». <https://lib.iitta.gov.ua/722181> [in Ukrainian]
12. Klochko, A. O. (2021). *Psykholoia rozvytku innovatsiinykh styliv upravlinnya u menedzheriv osvittikh organizatsii [Psychology of development of innovative management styles used by managers of educational organizations]*. FOP Marchenko, B. V. [in Ukrainian]
13. Kolodei, K. (2021). *Mobbing. Psikhterror na rabochem meste i v shkole [Mobbing. Psychoterror at work and school]*. Gumanitarnyi tsentr. [in Russian]
14. Kolupayeva, A., & Taranchenko, O. (2018). *Pedagogichni tekhnologii inklyuzyvnogo navchannya [Pedagogical technologies of inclusive education]*. Ranok. [in Ukrainian]
15. Kredentser, O. V. (2019). *Psykholoia rozvytku pidpryemnytskoi aktyvnosti personalu osvittikh organizatsii [Psychology of development of staff's entrepreneurial activity in educational organizations]*. Logos. [in Ukrainian]
16. Kroupli, D. Kh., & Kroupli, A.Dzh. (2019). *Psikhologia innovatsii v organizatsii [Psychology of organizational innovation]*. Gumanitarnyi tsentr. [in Russian]
17. Lapada, M. Kh., & Sachuk, L. I. (2019). *Suchasni osvittii tekhnologii dlya Novoi ukrainskoi shkoly [Modern educational technologies for the New Ukrainian school.]*. https://dnpb.gov.ua/wp-content/uploads/2019/12/Lapada_Educational_Technology_2019.pdf [in Ukrainian]
18. Maksymenko, S. D. (2020). *Psykholoichni tekhnologii vzayemodii subyektiv osvittogo prostoru: metodychni rekomendatsii [Psychological technologies of interaction of agents of educational space: methodical recommendations]*. Vydavnychiy Dim «Slovo». <https://lib.iitta.gov.ua/723087> [in Ukrainian]
19. Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., & Zaichykova, T. V. (2006). *Syndrom «profesiinogo vygorannya» ta profesiina karyera pratsivnykiv osvittikh organizatsii: tenderni aspekty [The burnout syndrome and professional career of staff of educational organizations: gender aspects]*. Milenium. [in Ukrainian]
20. Pavlyuk, M. M., & Shepelova, M. V. (2020). *Suchasni psykholoichni tekhnologii nadannya psykholoichnoi dopomogy simyam postrazhdalym u podolanni skladnykh zhyttyevykh obstavyn [Modern psychological technologies for providing psychological assistance to families of victims in overcoming difficult life circumstances: a practical guide]*. Instytut psykholoii imeni, G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. [in Ukrainian]
21. Panok, V. G. (1997). Do pobudovy teoretychnykh zasad ukrainskoi praktychnoi psykholoii [Building the theoretical foundations of Ukrainian applied psychology]. *Problemy rozvyvayuchogo navchannya: Mater. I ta II Mizhnr. konf.* (s.344-351). [in Ukrainian]
22. Pankovets, V. L. (2006). *Psykholoichni chynnyky profesiinogo stresu menedzheriv osvittikh organizatsii [Psychological factors in occupational stress among managers of educational organizations]*. Instytut psykholoii imeni, G. S. Kostyuka APN Ukrainy. [in Ukrainian]
23. Pyekhota, O. M. (Red.). (2001). *Osvittii tekhnologii [Educational technologies]*. A.S.K. [in Ukrainian]

24. Prykhodchenko, L. L. (Red.) (2021). *Tekhnologii taim-menedzhmentu v upravlinskii dialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv [Time management technologies in the management activities of civil servants]*. ORIDU NADU. [in Ukrainian]
25. Prokhorov, A. O. (2021). *Tekhnologii psikhicheskoi samoregulyatsii [Technologies of mental self-regulation]*. Gumanitarnyi tsentr. [in Russian]
26. Serdyuk, L. Z. (Red.) (2018). *Psykhologichni tekhnologii samodeterminatsii rozvytku osobystosti [Psychological technologies of self-determination of personality development]*. Instytut psykholohii imeni, G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. <http://lib.iitta.gov.ua/712878/> [in Ukrainian]
27. Tauryt, G. E. Tekhnologia. (1985). *Ukrainska radyanska entsyklopedia (URE) [Ukrainian Soviet Encyclopedia (URE)]*. Gol. red, M. P. Bazhan. Golovna redaktsia URE. <http://leksika.com.ua/ure/> [in Ukrainian]
28. Tereschenko, K. V. (2017). Zmist ta struktura treningu rozvytku tolerantnosti personalu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Content and structure of training for tolerance development of staff of educational institutions in conditions of social tension]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 1(8), 65–75. [in Ukrainian]
29. Fedosova, G. L. (2007). *Sotsialno-psykhologichni umovy podolannya komunikatyvnykh baryeriv studentskoi molodi [Socio-psychological conditions for overcoming communication barriers of student youth]*. Instytut psykholohii imeni, G. S. Kostyuka APN Ukrainy. [in Ukrainian]
30. Fraimut, I. (Red.) (2005). *Strakh v rabote menedzherov. Psikhologia i innovatsionnyi menedzhment [Fear in the work of managers. Psychology and innovation management]*. Gumanitarnyi tsentr. [in Russian]
31. Chepelyeva, N. V. (Red.) (2019). *Dyskursyvni tekhnologii samo proektuvannya osobystosti. [Discursive technologies of personality self-projecting]*. Instytut psykholohii imeni, G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. <http://lib.iitta.gov.ua/717132/> [in Ukrainian]

Відомості про автора

Карамушка Людмила Миколаївна, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla, 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 17 січня 2022 р.
Рецензовано 1 лютого 2022 р.
Прийнято 7 лютого 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7>

УДК 613.86-049.34.364

**Людмила Карамушка, Оксана Креденцер
Кіра Терещенко, Валентина Лагодзінська
Володимир Івкін, Олександр Ковальчук**

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ТА НАУКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ

Карамушка Людмила, Креденцер Оксана, Терещенко Кіра, Лагодзінська Валентина, Івкін Володимир, Ковальчук Олександр. Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни.

Вступ. В умовах війни актуальною є проблема вивчення, збереження та підтримання психічного здоров'я персоналу організацій, зокрема організацій, які працюють в освітньо-науковій сфері, оскільки це позначається на самопочутті персоналу, його професійній діяльності та ефективності організацій в цілому.

Мета. Емпірично дослідити особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни.

Методи. Для проведення дослідження використовувався комплекс методик «Психічне здоров'я в умовах війни», який включав діагностичні методики та анкету-паспортичку, що були спрямовані на вивчення різних компонентів психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій й чинників, які на нього впливають. Опитування здійснювалось за допомогою Google Forms.

Результати. Показано, що персонал працівників освітніх та наукових організацій має ряд проблем у вираженості психічного здоров'я в умовах війни (високий рівень негативних психічних станів, недостатня позитивна спрямованість психічного здоров'я та «внутрішнього локус контролю» здоров'я), однак мають місце як негативні, так і позитивні тенденції його вираженості порівняно із довоєнним часом. Виявлено вплив віку, посади та характеристик місця проживання, пов'язаних із рівнем безпеки під час війни, на вираженість психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій у воєнний період.

Висновки. Результати дослідження свідчать про те, що проблема психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни є значущою соціальною й особистісною проблемою, та показують необхідність розробки відповідних психологічних програм для його збереження й підтримання.

Ключові слова: психічне здоров'я, структурні компоненти психічного здоров'я, негативні емоційні стани, позитивне психічне здоров'я, локус контролю здоров'я, персонал, освітні організації, наукові організації, умови війни.

Karamushka, Liudmyla, Kredentser, Oksana, Tereshchenko, Kira, Lagodzinska, Valentyna, Ivkin, Volodymyr, Kovalchuk, Oleksandr. Peculiarities of mental health of staff of educational and research organizations in the conditions of war.

Introduction. In times of war, the problem of studying, maintaining and promoting the mental health of staff of organizations, in particular, educational and research organizations, gains importance as it affects staff well-being and work performance as well as the effectiveness of organizations in general.

Aim: to empirically determine the levels of and factors behind the mental health of staff of educational and research organizations.

Methods. The study used a set of tools called Mental Health in Wartime, which included diagnostic instruments and a special questionnaire to study various components of mental health of staff of educational and research organizations and the factors that affect it. The survey was conducted using Google Form.

Results. The staff of educational and research organizations had a number of war-specific mental health problems (serious (high level) negative mental conditions, reduced positive mental health, and internal health locus of control). There were both negative and positive trends in staff mental health compared with pre-war times. Educational and research organization staff's age, position, and security-related characteristics of residence had relationship with staff mental health during the war.

Conclusions. The findings suggest that the problem of mental health of staff of educational and research organizations in wartime is a significant social and personal problem, which needs effective psychological programs to solve it.

Keywords: mental health, mental health components, negative emotional conditions, positive mental health, health locus of control, staff, educational organizations, research organizations, wartime.

Вступ. Освітні та наукові організації характеризуються вираженою складністю своєї діяльності, спрямованою на активну підготовку молодих поколінь до входження в активне соціальне життя, з урахуванням як національних, так міжнародних тенденцій розвитку суспільства (економіки, науки, освіти, цифрових технологій тощо) (Карамушка та ін., 2021).

Персонал освітніх та наукових організацій (як вітчизняних, так і зарубіжних) характеризується високим рівнем різних видів напруженості на макро- та мезорівнях, серед яких чільне місце посідає напруженість на індивідуально-особистісному рівні, що обумовлено як складними завданнями їх діяльності, так і недостатньою увагою суспільства до цієї професійної категорії.

Тому *проблема психічного здоров'я освітян та науковців* є однією із актуальних та має давню історію. Аналіз літератури показує, що в західній науці та практиці проблема психічного здоров'я в освітніх організаціях розробляється в контексті реалізації міжнародних стандартів до цієї проблеми, з проєкцією на освітню галузь. Також наголосимо, що ця проблематика дуже активно розробляється вченими, практиками, урядовими та неурядовими організаціями різних країн уже понад 50 років (Карамушка та ін., 2021).

Зазначимо, що дослідження вказують на низку проблем у вирішенні цього питання. Так, у процесі опитування, проведеного в США, число осіб, які вказали, що їхнє психічне здоров'я було поганим протягом останніх 7 днів (із 30 попередніх), становило 58 %, в той час, як в попередні роки число таких осіб було лише 34%. Більше половини опитуваних погодились, що вони не відчують такого ж ентузіазму, як тоді, коли почали викладати. Також переважна більшість опитаних зазначили, що вони недосипають (Manknen, 2017).

Крім того, виявлено, що керівники неадекватно оцінюють стан психічного здоров'я у вчителів. Так, у процесі опитування, проведеного дослідницьким центром Education Week, 71 % опитаних американських керівників шкіл зазначили, що емоційне та фізичне благополуччя вчителів посідає перше місце в списку їх пріоритетів, проте лише 24 % вчителів, тобто втричі менше, заявили, що ці напрямки діяльності є пріоритетними у їхніх школах (Manknen, 2017).

Наявність певних проблем з психологічним здоров'ям освітян показали і наші попередні емпіричні дослідження (Карамушка, Креденцер & Терещенко, 2020; Карамушка та ін., 2021). Так, виявлено недостатній рівень вираженості компонентів психічного здоров'я освітнього персоналу (високий рівень вираженості компонентів в середньому спостерігається в менше ніж третини опитаних).

Значного погіршення набуває *психічне здоров'я різних категорій населення в умовах війни* (Panter-Brick, Eggerman, Gonzalez & Safdar, 2009; Ramos, 2011; Sumner, 2005; Sharifian, 2017). Як показує аналіз сучасних досліджень, серед наслідків війни одним із найзначніших є її вплив на психічне здоров'я мирного населення. Дослідження населення в цілому свідчать про значне зростання захворюваності та поширеності психічних розладів під час та після війни (Bogic, Njoku & Priebe, 2015; Dutra, Grubbs, Greene, Trego, McCartin, Kloezeman & Morland, 2010; Kastrup, 2006; Murthy & Lakshminarayana, 2006; Summerfield, 2000). Крім того, дослідження показують, що психічні розлади, як правило, дуже поширені у біженців з війни ще через багато років після переселення. Цей підвищений ризик може бути не тільки наслідком впливу травм під час війни, але також спричинений постміграційними соціально-економічними факторами (Bogic, Njoku & Priebe, 2015).

Rozanov et al. (2019), досліджуючи психологічні наслідки війн та конфліктів, вказують на те, що і військові, і цивільні страждають від багатьох розладів і психологічних наслідків, спричинених надзвичайною травмою, включаючи посттравматичний стресовий розлад, депресію, тривогу, залежність, соматизацію хронічним болем, дисоціацію, психосоціальні дисфункції, суїцидальну поведінку тощо, які можуть прослідковуватись багато десятків років та, навіть через покоління. Тому дослідники наголошують, що ці знання є актуальним та вагомим приводом для того, щоб задля збереження психічного здоров'я людства виступати за зниження міжнародної напруженості та зниження ймовірності військових конфліктів у всьому світі.

Важливість, яку ВООЗ надає подоланню психологічних травм війни, була підкреслена в резолюції Всесвітньої асамблеї охорони здоров'я у травні 2005 р., яка закликала «підтримати

впровадження програм відновлення психологічної шкоди від війни, конфліктів та стихійних лих» (World Health Organization, 2005).

За оцінками ВООЗ, у ситуаціях збройних конфліктів у всьому світі «10% людей, які переживають травмуючі події, матимуть серйозні проблеми з психічним здоров'ям, а ще 10% розвиватимуть поведінку, яка заважатиме їм ефективно функціонувати. Найпоширенішими ознаками є депресія, тривога та психосоматичні проблеми» (World Health Organization, 2005).

Н. Пророк (2019) також відмічає вплив гібридної війни на психічне здоров'я населення тієї країни, проти якої ведеться ця війна. Адже у гібридній війні збільшується використання сугестивних методів, посилюється їх складність і концентрація, широта використання.

Крім того, результати досліджень стверджують, що жінки страждають більше ніж чоловіки від погіршення психічного здоров'я (Dutra et al., 2010; Kastrup, 2006; Murthy & Lakshminarayana, 2006). Дійсно, жінки та чоловіки піддаються різним травмам під час війни. Вони можуть виявляти різні психологічні проблеми, по-різному справлятися і мати різні пороги до початку лікування (Kastrup, 2006). Отже, гендерні аспекти досліджень впливу війни на психічне здоров'я українців є актуальними та необхідними. У контексті діяльності освітніх організацій в умовах війни зазначений аспект також має суттєве значення, оскільки переважна більшість освітян – жінки.

Що стосується діяльності *освітніх організацій в умовах війни*, то аналіз літератури показує, що значна увага в цьому аспекті приділена здебільшого дітям як найбільш вразливій категорії населення в умовах війни (Al-Obaidi, Nelson, AlBadawi, Hicks & Guarino, 2013; Panter-Brick, Eggerman, Gonzalez & Safdar, 2009; Sharifian & Kennedy, 2019; Veronese, Pepe, Dagdukee & Yaghi, 2018; Werner, 2012).

Щодо персоналу освітніх та наукових організацій, то аналіз літератури показує, що цій проблемі приділялось значно менше уваги (Sumner, 2005; Ramos, 2011; Sharifian, 2017). Разом з тим вочевидь, що значні умови напруженості, про які ми зазначали вище, в умовах війни суттєво посилюються.

Більшість досліджень свідчить про вкрай необхідне забезпечення під час війни дітей навчанням та підтримкою вчителів, вихователів тощо. Werner (2012) зазначає, що серед захисних факторів, які пом'якшували вплив негараздів, пов'язаних з війною, на дітей, були міцний зв'язок між вихователем і дитиною, соціальна підтримка вчителів і однолітків, а також спільне почуття цінностей.

Отож ми маємо певний дисонанс: з одного боку, персонал освітніх організацій є досить вразливою категорією щодо впливу війни на психічне здоров'я, а з іншого боку, на них покладається подвійна відповідальність за збереження психічного здоров'я дітей та молоді під час війни.

На наш погляд, теоретичний аналіз літератури показує актуальність та соціальну значущість дослідження проблеми психічного здоров'я персоналу організацій освітньо-наукової сфери в умовах війни.

Враховуючи актуальність проблеми та недостатню її розробленість, нами була визначена **мета дослідження**: емпірично дослідити особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни.

Завдання дослідження:

1. Дослідити рівень психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни.
2. Проаналізувати зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни та його соціально-демографічними характеристиками.
3. Проаналізувати зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни та його організаційно-професійними характеристиками.
4. Проаналізувати зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни та характеристиками місця проживання, пов'язаними із рівнем безпеки під час війни.

Методика та організація дослідження. Дослідження здійснювалось за допомогою комплексу методик «Психічне здоров'я в умовах війни», який включав діагностичні методики та анкету-паспортичку, які були спрямовані на вивчення різних аспектів психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій. Опитування здійснювалось за допомогою Google Forms.

Для дослідження структурних компонентів психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни використовувались такі методики.

Для вимірювання *емоційного компонента* психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій використовувалася «Методика «Самооцінка тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності» (Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2018). Вона дає можливість діагностувати такі негативні емоційні стани, як: тривожність, фрустрованість, агресивність та ригідність, які є виявами гострого стресу і мають тенденцію проявлятися в поведінці людини в кризових ситуаціях, до яких належить, зокрема, війна.

Вивчення *рефлексивно-особистісного компонента* психічного 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) (адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко (Lukat, Margraf, Lutz, van der Veld, Becker, 2016). Методика дає можливість визначити позитивну спрямованість психічного здоров'я, що в умовах війни є дуже суттєвим, оскільки позитивно «забарвлює» життєву активність людини, що дає можливість, на відміну від так званого «негативного психічного здоров'я», зберігати стресостійкість та встановлювати соціальні контакти з людьми.

Для діагностики *операційно-функціонального компонента* використовувалася «Опитувальник для вимірювання локус контролю здоров'я» (Multidimensional Health Locus-of-Control Scales) (Kassianos, Symeou & Ioannou, 2016). Цей опитувальник складається з трьох шкал: шкали «внутрішнього локусу контролю» (відображає ступінь відчуття респондентами 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); шкала «контролю випадку» (вимірює, наскільки опитуваний переконаний в тому, що здоров'я залежить від випадку, везіння або долі). Орієнтація людини на використання того чи іншого виду локус контролю в умовах війни досить часто впливає на створення людиною хоча б відносної безпеки для себе та своїх рідних, вияви відповідальності за свою професійну та волонтерську активність під час війни тощо.

Вивчення соціально-демографічних, організаційно-професійних характеристик та характеристик місця проживання, пов'язаних із рівнем безпеки під час війни, здійснювалось за допомогою спеціально розробленої анкети-паспортички, яка була складовою названого комплексу методик.

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

Дослідження проводилось у квітні 2022 року.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Технології забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах соціальної напруженості» (2022-2024 рр., номер державної реєстрації 0122U000303; науковий керівник – дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка Л. Карамушка).

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 112 працівників освітніх та наукових організацій переважно з м. Києва, м. Дніпра та Київської обл. Із них: 11,8% чоловіки, 88,4% жінки; 61,8% – одружених, 38,4% – неодружених. За віком опитані розподілились так: 37,6% – до 30 років, 18,8% – від 31 до 40 років, 20,5% – від 41 до 50 років, і 23,2% – понад 50 років. 43,8% опитаних не мали дітей, 26,8% мали одну дитину і 29,5% мали більше однієї дитини.

За освітою учасники дослідження були розподілені так: мали середню-спеціальну та незакінчену вищу освіту 13,4% опитаних, вищу освіту – 63,4%, мали науковий ступінь або

навчались в аспірантурі (докторантурі) – 23,2%. За посадовим складом вибірка мала такий розподіл: 77,7% – працівники освітніх та наукових організацій; 22,3% – керівники освітніх та наукових організацій.

За характеристиками місця проживання, пов'язаного із рівнем безпеки під час війни, опитувані розподілились так. Щодо місця знаходження під час війни отримані такі відповіді: 65,2% відповіли, що знаходились у своєму місті (селі), 22,3% переїхали у більш безпечне місто (село) в межах України і 12,5% переїхали у більш безпечне місце за кордоном.

Із тих, хто знаходились у своєму місті (селі), 20,2% знаходились на території, де велись активні бойові дії, та 79,8% знаходились на території, де було відносно спокійно.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Рівень психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни.

Відповідно до першого завдання дослідження, розглянемо, насамперед, рівні вираженості складових психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. До таких компонентів, згідно з результатами наших попередніх досліджень, відносяться такі: *емоційний, рефлексивно-особистісний та операційно-функціональний* (Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2021).

Щодо *емоційного компоненту психічного здоров'я*, то результати дослідження показали, що значна частина опитаних (від 47,3% до 58,0%) мають високий рівень вираженості негативного психічного здоров'я, про що свідчать показники, які стосуються негативних психічних станів персоналу (табл.1).

Таблиця 1

Рівень вираженості емоційного компоненту психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Негативні емоційні стани	Рівень вираженості		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Тривожність	47,3	47,3	5,4
Фрустрованість	34,8	46,4	18,8
Агресивність	48,2	42,9	8,9
Ригідність	58,0	34,8	7,1

Як видно із табл.1, на першому місці знаходиться такий негативний психічний стан як *ригідність*, яка полягає у відносній нездатності особистості до переосмислення поведінки та її перебудови, нездатності вийти зі стану залежності і набутої беспорядності (Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін. 2018). Ригідність може проявлятися на рівні когнітивної, мотиваційної та афективної складових. Високий рівень ригідності виявлено більше ніж у половини опитаних (58,0%). У третини опитаних (34,8%) зафіксовано середній рівень вираженості ригідності. І зовсім у незначній частини опитаних (усього 7,1%) діагностовано низький рівень ригідності.

Друге місце посідає *агресивність*. Як зазначається в літературі, агресія є однією із можливих реакцій у ситуації фрустрації, яка обумовлюється всією обстановкою фрустрації, гнівом, ненавистю тощо (Тополов, 2011). Високий рівень агресії зафіксовано також у значній кількості персоналу освітніх та наукових організацій – 48,2%, середній – у 42,9%, і низький – лише у 8,9% опитаних. Однак зазначені показники є дещо нижчими, порівняно із показниками ригідності.

Приблизно така ж ситуація, як і з агресивністю, спостерігається стосовно *тривожності*, яка проявляється в об'єктивній або суб'єктивній неможливості особистості подолати життєві труднощі (Заїка, 2017). За рівнем вираженості своїх показників тривожність посідає третє місце, однак ці показники є дуже близькими до показників, які посідають друге місце. Як свідчать отримані дані, високий рівень тривожності виявлено менше ніж у половини опитаних (47,3%), середній – у 47,3%, і низький – лише у 5,4% учасників дослідження.

І значно менш вираженою, порівняно з названими негативними психічними станами, є *фрустрованість*, яка являє собою стан переживання людиною об'єктивно існуючої невдачі або ж такої, що уявляється, та блокування цілеспрямованої поведінки (Карамушка, Заїка, 2016). Згідно отриманих даних, високий рівень спостерігається у трохи більше ніж третини опитаних 34,8%, середній – у 46,4% і низький – у 18,8%.

Якщо порівняти отримані дані з результатами, які отримані нами і які стосуються вираженості зазначених негативних станів персоналу освітніх організацій у довоєнний період (Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2018), то можна говорити про певне зростання агресивності та ригідності в учасників дослідження в умовах війни. Очевидно, можна говорити про те, що неможливість задовольнити повною мірою основні потреби в нових несприятливих умовах, організувати свою життєдіяльність у звичному форматі в умовах хронічного стресу обумовлює підвищення агресивності та ригідності опитаних.

Отже, результати дослідження свідчать про наявність негативних станів високого та середнього рівня вираженості у значній кількості персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни, що є виявами гострого стресу, який пережила з початку війни значна частина опитаних.

Що стосується *рефлексивно-особистісного компонента* психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій, то результати дослідження показали, що незначна частина опитаних (28,6%) мають високий рівень його вираженості, 36,6% мають середній рівень і 34,8% мають низький рівень (табл.2).

Таблиця 2

Рівень вираженості рефлексивно-особистісного компонента психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій (у % від загальної кількості опитаних)

	Рівень вираженості		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Позитивне психічне здоров'я	28,6	36,6	34,8

Порівнюючи дані, отримані в цьому дослідженні, з даними довоєнного періоду (Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2021), можна говорити про те, що в умовах воєнного часу *позитивна спрямованість психічного здоров'я освітнього та наукового персоналу зменшується*, що цілком закономірно, враховуючи наявність постійних загроз для безпеки та життя персоналу, «руйнування» звичного способу життя та професійної діяльності, знищення багатьох освітніх та наукових приміщень, відсутність звичайних емоційних контактів з членами сім'ї, які, наприклад, перебувають на службі в ЗСУ, та переживання за них, а також у випадку евакуації частини членів сім'ї за кордон тощо.

Аналіз показників, які стосуються *операційно-функціонального компонента* психологічного здоров'я освітнього та наукового персоналу показав, що показники «внутрішнього контролю» здоров'я освітнього та наукового персоналу значно випереджають показники «контролю могутніми іншими» та «контролю випадку» (табл. 3). Про це свідчить той факт, що високий рівень вираженості «внутрішнього контролю» спостерігається у 33,9%, в той час як високий рівень вираженості «контролю могутніми іншими» та «контролю випадку»

вираженості цих показників складає в обох випадках 4,5% та 4,5%. І протилежна картина спостерігається стосовно низького рівня вираженості цих показників. Кількість осіб, для яких характерний низький рівень «внутрішнього контролю», складає всього 1,8%, в той час як кількість осіб з низьким рівнем «контролю могутніми іншими» та «контролю випадку» складає відповідно 33,9% та 52,7%.

Таблиця 3

Рівень вираженості локусу контролю здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Локус контролю здоров'я	Рівень вираженості		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
а) «внутрішній контроль»	33,9	64,3	1,8
б) «контроль могутніми іншими»	4,5	61,6	33,9
в) «контроль випадку»	4,5	42,9	52,7

Якщо порівняти отримані дані з довоєнними (Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2021), то можна констатувати, що в період війни у персоналу освітніх та наукових організацій зросли показники «внутрішнього контролю» і особливо зменшилися показники «контролю могутніми іншими» та «контролю випадку». Це свідчить про те, що в умовах війни зростає усвідомлення освітнім та науковим персоналом відповідальності за власну життєдіяльність та діяльність тих людей, з якими він безпосередньо контактує.

Отже, результати виконання першого завдання виявили ряд проблем у вираженості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни, однак зафіксували як негативні, так і позитивні характеристики його вираженості, порівняно з даними, які отримані у довоєнний період.

2. Зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни та його соціально-демографічними характеристиками.

Відповідно до *другого завдання* нашого дослідження, нами було проаналізовано зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій та їхніми соціально-демографічними характеристиками (табл. 4).

Аналіз отриманих даних показав, що існує зворотний статистично значущий кореляційний зв'язок між віком опитаних та рефлексивно-особистісним компонентом психічного здоров'я ($r=-0,193$; $p<0,05$), та такими складовими операційно-функціонального компонента як «внутрішній контроль» ($r=-0,228$; $p<0,05$) й «контроль могутніми іншими» ($r=-0,238$; $p<0,05$). Це свідчить про те, що з віком вираженість позитивної спрямованості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій зменшується, а також зменшується їх здатність до «внутрішнього контролю» психічного здоров'я та орієнтація на його забезпечення «могутніми» іншими. Це може бути обумовлено, зокрема, зниженням соціальних контактів людей старшого віку, менш активною їхньою професійною діяльністю та перспективністю життєвих планів тощо.

Щодо інших соціально-демографічних показників (вік, сімейний стан, наявність дітей) то тут статистично значущих відмінностей не виявлено.

Таблиця 4

Зв'язок між рівнем вираженості компонентів психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій та його соціально-демографічними характеристиками (r)

Компоненти психічного здоров'я	Соціально-демографічні характеристики			
	Вік	Стать	Сімейний стан	Наявність дітей
<i>Емоційний компонент:</i>				
а) Тривожність	0,079	0,074	-0,015	0,033
б) Фрустрованість	0,090	0,069	-0,031	0,098
в) Агресивність	-0,100	-0,009	-0,026	-0,038
г) Ригідність	-0,018	-0,054	0,002	-0,040
<i>Рефлексивно-особистісний компонент:</i>	-0,193*	-0,004	-0,056	-0,131
<i>Операційно-функціональний компонент:</i>				
а) «внутрішній контроль»	-0,228*	0,164	0,011	-0,185
б) «контроль могутніми іншими»	-0,238*	-0,116	-0,022	-0,162
в) «контроль випадку»	-0,092	-0,117	-0,099	-0,039

*p<0,05

3. Зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни та його організаційно-професійними характеристиками.

Згідно із *третім завданням* нашого дослідження, було проаналізовано зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій та їхніми організаційно-професійними характеристиками (табл. 5).

Таблиця 5

Зв'язок між рівнем вираженості компонентів психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій та його організаційно-професійними характеристиками (r)

Компоненти психічного здоров'я	Організаційно-професійні характеристики	
	Освіта	Посада
<i>Емоційний компонент:</i>		
а) Тривожність	-0,127	-0,128
б) Фрустрованість	-0,152	-0,209*
в) Агресивність	-0,037	0,085
г) Ригідність	-0,050	-0,156
<i>Рефлексивно-особистісний компонент:</i>	0,067	0,153
<i>Операційно-функціональний компонент:</i>		
а) «внутрішній контроль»	-0,180	0,085
б) «контроль могутніми іншими»	-0,172	-0,102
в) «контроль випадку»	-0,130	-0,046

*p<0,05

Було констатовано, що із *підвищенням посади* в освітніх та наукових організаціях (від посади працівників до посади керівників) фрустрованість зменшується (r=-0,209; p<0,05) Це

обумовлено, скоріше всього, тим, що, з одного боку, керівники цих організацій мають більше можливостей для блокування різних негативних впливів, які стримують особистісну активність, а з іншого боку, їхня здатність протидіяти негативним впливам для досягнення певної мети ще обумовлена і тим, що вони за своїм соціальним та професійним статусом несуть відповідальність за організацію професійної активності та досягнення мети їхніми працівниками.

Щодо інших складових психічного здоров'я, то вплив посади на них не зафіксовано. Також не виявлено впливу освіти на показники психічного здоров'я.

4. Зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни та характеристиками місця проживання, пов'язаними із забезпеченням безпеки під час війни.

У процесі виконання **четвертого завдання**, яке передбачало вивчення зв'язку між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни та характеристиками місця проживання, пов'язаними із забезпеченням безпеки під час війни, було встановлено таке (рис. 6).

Таблиця 6

Зв'язок між рівнем вираженості компонентів психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій та характеристиками місця проживання, пов'язаними із рівнем безпеки під час війни(r)

Компоненти психічного здоров'я	Територіальні характеристики, пов'язані із забезпеченням безпеки під час війни	
	Місце знаходження під час війни	Рівень безпеки під час війни
<i>Емоційний компонент:</i>		
а) Тривожність	0,053	-0,017
б) Фрустрованість	-0,022	-0,061
в) Агресивність	0,000	-0,262**
г) Ригідність	0,123	-0,048
<i>Особистісно-рефлексивний компонент:</i>		
<i>Операційно-функціональний компонент:</i>		
а) «внутрішній контроль»	-0,068	0,083
б) «контроль могутніми іншими»	-0,149	0,216*
в) «контроль випадку»	0,016	-0,017

* $p < 0,05$

Виявлено, що з підвищенням безпеки під час війни (використовувалися такі показники, як: «перебування на території, де ведуться активні бойові дії» – «перебування на території, де відносно спокійно») знижується рівень агресивності опитаних ($r = -0,262$; $p < 0,01$) та підвищується «контроль могутніми іншими» ($r = 0,216$; $p < 0,01$). Це можна пояснити, як нам здається, тим, що на «спокійній» території задовольняються тією чи іншою мірою базові потреби людей, і життєдіяльність людини значною мірою забезпечується місцевою владою, соціальними службами тощо. Також це ще раз свідчить, на наш погляд, про те, що «агресивність» особистості є одним із «ключових» показників психічного здоров'я, який «реагує» на вплив війни (проявляється під впливом війни найбільш інтенсивно, але під впливом зниження загрози життю також знижується). З іншого боку, це також демонструє те, що відносна зона комфорту, в якій перебуває людина, не сприяє підвищенню внутрішнього локус контролю, а сприяє підвищенню «покладання» на «могутніх інших».

Що стосується *місця знаходження під час війни* (використовувалися такі показники, як: «перебування у своєму місті (селі)» – «переїзд у більше безпечне місце в Україні» – «переїзд у

більш безпечне місце за кордоном»), то їх вплив на вияви компонентів здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни не встановлено. Це певною мірою руйнує існуючі наразі стереотипи про те, що «внутрішні» та «зовнішні» вимушені переселенці мають кращі показники психічного здоров'я, порівняно з тими особами, хто залишився в місті (селі) постійного їхнього місця проживання.

Отже, результати виконання другого, третього та четвертого завдань дослідження засвідчили певні особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни в різних групах, виділених за соціально-демографічними, організаційно-професійними характеристиками працівників та характеристиками місця проживання, пов'язаними із рівнем безпеки під час війни.

Висновки

1. Результати дослідження показали, що в цілому персонал освітніх та наукових організацій має ряд проблем у вираженості психічного здоров'я в умовах війни (майже половині опитаних притаманний високий рівень таких негативних психічних станів, як: ригідність, агресивність, тривожність, третині – притаманний високий рівень фрустрованості; менше третини опитаних має високий рівень позитивного психічного здоров'я та «внутрішнього локус контролю» здоров'я).

2. Порівняння особливостей вираженості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни з його показниками у довоєнний період показало підвищення вираженості агресивності та ригідності опитуваних, зниження позитивної спрямованості психічного здоров'я і водночас підвищення «внутрішнього локус контролю» здоров'я.

3. Доведено, що у працівників освітніх та наукових організацій більш старшого віку рівень психічного здоров'я в умовах війни є нижчим, ніж у молодших за віком працівників. У той же час підвищення посади освітнього та наукового персоналу сприяє зниженню фрустрованості в умовах війни.

4. Перебування у більш безпечному місці в умовах війни обумовлює зниження агресивності персоналу освітніх та наукових організацій, однак підвищує використання локус контролю «могутніми іншими».

5. Отримані дані свідчать, на наш погляд, про необхідність розробки спеціальних психологічних технологій щодо збереження та підтримки психічного здоров'я в умовах війни.

Перспективи подальших досліджень. Перспективами подальшого дослідження вбачаємо аналіз особистісних та організаційних чинників, що впливають на рівень психологічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни.

Література

1. Заїка, І.В. (2017). Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(9-10), 19-39.
2. Карамушка, Л.М., Заїка, І.В. (2016). Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(5-6), 80-89.
3. 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>
4. Пророк, Н. (2019). Гібридна війна: вплив на психічне здоров'я особистості. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції* (18 жовтня 2019 року) / уклад. З.Р. Кісіль. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 233-236.
5. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості : монографія (2021). Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська.
6. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості : монографія (2018). 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.
7. Тополов, Є.В. (2011). *Професійна агресивність особистості*. Монографія. Київ : Видавничий дім «Слово», 157-158.

8. Al-Obaidi, A.K., Nelson, B.D., Al Badawi, G., Hicks, M.H.-R. & Guarino, A.J. (2013). Child mental health and service needs in Iraq: beliefs and attitudes of primary schoolteachers. *Child Adolesc Ment Health*, 18. 171-179. <https://doi.org/10.1111/j.1475-3588.2012.00670.x>
9. Bogic, M., Njoku, A. & Priebe, S. (2015). Long-term mental health of war-refugees: a systematic literature review. *BMC Int Health Hum Rights*, 15, 29 <https://doi.org/10.1186/s12914-015-0064-9>
10. Dutra, L., Grubbs, K., Greene, C., Trego, L., McCartin, T., Kloezeman, K. & Morland, L. (2010). Women at War: Implications for Mental Health, *Journal of Trauma & Dissociation*, 12:1, 25-37, 10.1080/15299732.2010.496141
11. Kassianos, A.P., Symeou, M. & Ioannou, M. (2016). The health locus of control concept: Factorial structure, psychometric properties and form equivalence of the Multidimensional Health Locus of Control scales. *HealthPsychologyOpen*. <https://doi.org/10.1177/2055102916676211>
12. Kastrup, M.C. (2006). Mental health consequences of war: gender specific issues. *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 5(1), 33–34.
13. 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. 10.1186/s40359-016-0111-x
14. Manknen, K. (2017). 61 % of Teachers Stressed Out, 58 % Say Mental Health Is Not Good in New National Survey, <https://www.the74million.org/61-of-teachers-stressed-out-58-say-mental-health-is-not-good-in-new-national-survey/>
15. Murthy, R.S. & Lakshminarayana, R. (2006). Mental health consequences of war: a brief review of research findings. *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 5(1), 25–30.
16. Panter-Brick, C., Eggerman, M., Gonzalez, V. & Safdar, S. (2009) Violence, suffering, and mental health in Afghanistan: a school-based survey. *The Lancet*, 374, 9692, 807-816, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(09\)61080-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(09)61080-1).
17. Ramos, J.S. (2011). *Vicarious trauma, self-care, and emotional exhaustion in a sample of El Salvador teachers*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. <http://search.proquest.com/docview/909492519/>
18. Rozanov, V. *Et al.* (2019). Mental Health Consequences of War Conflicts. In: Javed, A., Fountoulakis, K. (eds) *Advances in Psychiatry*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-70554-5_17
19. Sharifian, M. S. (2017). *Trauma, burnout, and resilience of Syrian primary teachers working in a warzone*. Available from Dissertations & Theses SUNY Buffalo; ProQuest Dissertations & Theses Global.
20. Sharifian, M. & Kennedy, P. (2019). Teachers in War Zone Education: Literature Review and Implications, *International Journal of the Whole Child*, 2, 9-26.
21. Summerfield, D. (2000). War and mental health: a brief overview. *BMJ (Clinical research ed.)*, 321(7255), 232–235. <https://doi.org/10.1136/bmj.321.7255.232>
22. Sumner, J.M. (2005). *Associations between cognitive functioning and posttraumatic stress reactions in war-exposed Bosnian and Slovenian schoolteachers*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. <http://search.proquest.com/docview/305028473/>
23. Veronese, G., Pepe, A., Dagdukee, J. & Yaghi, S. (2018). Teaching in conflict settings: Dimensions of subjective wellbeing in Arab teachers living in Israel and Palestine, *International Journal of Educational Development*, 61, 16-26, <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.11.009>.
24. Werner, E. (2012). Children and war: Risk, resilience, and recovery. *Development and Psychopathology*, 24(2), 553-558. doi:10.1017/S0954579412000156
25. World Health Organization (2005). *Resolution on health action in crises and disasters*. Geneva.

References

1. Zaika, I. V. (2017). Vplyv sotsialnoi napruzhenosti na vyavy osobystisnoi napruzhenosti pedagogichnykh pratsivnykiv zagalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv [Effects of social tension on manifestations of personal tension among staff of educational organizations]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*. 2-3(9-10), 19-39. [In Ukrainian]
2. Karamushka, L. M., Zaika, I. V. (2016). Sotsialna frustrovanist osvithogo personalu: zvyazok iz typamy organizatsiinoi kultury zagalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv [Social frustration of staff of educational organizations: relationship with the types of educational organizations organizational culture]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*. 2–3(5–6), 80–89. [In Ukrainian]
3. Karamushka, L., Kredentser, O. & Tereschenko, K. (2020). Fizychno ta psykhologichne zdorovya personalu osvithnikh organizatsii: empirychno doslidzhennya problemy v period pandemii COVID-19 [Physical and mental health of staff of educational organizations during the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7> [In Ukrainian]
4. Prorok, N. (2019). Gibrydna viina: vplyv na psykhične zdorovya osobystosti [Hybrid war: the impact on mental health of the individual]. *Psykhične zdorovya osobystosti u kryzovomu suspilstvi: zbirnyk materialiv IV Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (18.10.2019). Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav, 233-236. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Ivkin, V. M., Lagodzinska, L. I., & Kovalchuk, O. S. (2021). *Psykhologo-organizatsiini determinanty zabezpechennya psykhologichnogo zdorovya personalu osvithnikh organizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Psychological and organizational determinants of educational organization staffs mental health maintenance in conditions of social tension]*. Vydavets Viktoria Kundelska. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Ivkin, V. M., Lagodzinska, L. I., & Kovalchuk, O. S. (2018). *Psykhologichni tekhnologii pidgotovky osvithogo personalu do rozvytku organizatsiinoi kultury v umovakh sotsialnoi*

- napruzenosti [Psychological technologies of training educational staff in organizational culture development in conditions of social tension]*. Instytut psychologii imeni G.S. Kostyuka NAPN Ukrainy. [In Ukrainian]
7. Topolov, Ye. V. (2011). *Profesiina agresyvnist osobystosti [Profession-relevant aggression of the individual]*. Vydavnychi dim «Slovo», 157-158. [In Ukrainian]
 8. Al-Obaidi, A. K., Nelson, B. D., Al Badawi, G., Hicks, M. H.-R., & Guarino, A. J. (2013). Child mental health and service needs in Iraq: beliefs and attitudes of primary schoolteachers. *Child Adolesc Ment Health*, 18. 171-179. <https://doi.org/10.1111/j.1475-3588.2012.00670.x>
 9. Bogic, M., Njoku, A., & Priebe, S. (2015). Long-term mental health of war-refugees: a systematic literature review. *BMC Int Health Hum Rights*, 15, 29 <https://doi.org/10.1186/s12914-015-0064-9>
 10. Dutra, L., Grubbs, K., Greene, C., Trego, L., McCartin, T., Kloezeman, K. & Morland, L. (2010). Women at War: Implications for Mental Health, *Journal of Trauma & Dissociation*, 12:1, 25-37, 10.1080/15299732.2010.496141
 11. Kassianos, A. P., Symeou, M., & Ioannou, M. (2016). The health locus of control concept: Factorial structure, psychometric properties and form equivalence of the Multidimensional Health Locus of Control scales. *Health Psychology Open*. <https://doi.org/10.1177/2055102916676211>
 12. Kastrup, M. C. (2006). Mental health consequences of war: gender specific issues. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 5(1), 33–34.
 13. 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. 10.1186/s40359-016-0111-x
 14. Manknen, K. (2017). 61 % of Teachers Stressed Out, 58 % Say Mental Health Is Not Good in New National Survey, <https://www.the74million.org/61-of-teachers-stressed-out-58-say-mental-health-is-not-good-in-new-national-survey/>
 15. Murthy, R. S. & Lakshminarayana, R. (2006). Mental health consequences of war: a brief review of research findings. *World Psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 5(1), 25–30.
 16. Panter-Brick, C., Eggerman, M., Gonzalez, V. & Safdar, S. (2009) Violence, suffering, and mental health in Afghanistan: a school-based survey. *The Lancet*, 374, 9692, 807-816, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(09\)61080-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(09)61080-1).
 17. Ramos, J. S. (2011). *Vicarious trauma, self-care, and emotional exhaustion in a sample of El Salvador teachers*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. <http://search.proquest.com/docview/909492519/>
 18. Rozanov, V. *Et al.* (2019). Mental Health Consequences of War Conflicts. In: Javed, A., Fountoulakis, K. (eds) *Advances in Psychiatry*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-70554-5_17
 19. Sharifian, M. S. (2017). *Trauma, burnout, and resilience of Syrian primary teachers working in a warzone*. Available from Dissertations & Theses SUNY Buffalo; ProQuest Dissertations & Theses Global.
 20. Sharifian, M. & Kennedy, P. (2019). Teachers in War Zone Education: Literature Review and Implications, *International Journal of the Whole Child*, 2, 9-26.
 21. Summerfield, D. (2000). War and mental health: a brief overview. *BMJ (Clinical research ed.)*, 321(7255), 232–235. <https://doi.org/10.1136/bmj.321.7255.232>
 22. Sumner, J.M. (2005). *Associations between cognitive functioning and posttraumatic stress reactions in war-exposed Bosnian and Slovenian schoolteachers*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. <http://search.proquest.com/docview/305028473/>
 23. Veronese, G., Pepe, A., Dagdukee, J. & Yaghi, S. (2018). Teaching in conflict settings: Dimensions of subjective wellbeing in Arab teachers living in Israel and Palestine, *International Journal of Educational Development*, 61, 16-26, <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.11.009>.
 24. Werner, E. (2012). Children and war: Risk, resilience, and recovery. *Development and Psychopathology*, 24(2), 553-558. doi:10.1017/S0954579412000156
 25. World Health Organization (2005). *Resolution on health action in crises and disasters*. Geneva.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Karamushka, Lyudmila, 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>

Креденцер Оксана Валеріївна, докторка психологічних наук, доцентка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Kredentser, Oksana, 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

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

Терещенко Кіра Володимирівна, докторка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

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

E-mail: kteres75@gmail.com

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

Лагодзінська Валентина Іванівна, кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Lahodzinska, Valentyna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vlagoda@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2691-1163>

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Ivkin, Volodymyr, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vivushka808@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9642-8164>

Ковальчук Олександр Сергійович, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Kovalchuk, Olexandr, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovalchuk_a_c@email.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9980-8450>

Отримано 22 квітня 2022 р.

Рецензовано 25 квітня 2022 р.

Прийнято 26 квітня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.8>
УДК 159.923:37.07

Алла Ключко

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПОКАЗНИКІВ КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Ключко Алла. Психологічні особливості розвитку показників креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій.

Вступ. Креативний потенціал менеджерів освітніх організацій набуває особливої ваги в умовах соціальних трансформацій і соціальної напруженості в державі.

Мета: проаналізувати психологічні особливості розвитку показників креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій.

Методи. Опитувальник «Який Ваш креативний потенціал?» (Шкала А «Моя особистість», шкала В «Мій підхід до розв'язання проблем», Шкала С «Моє робоче середовище»).

Результати. Встановлено, що більша частина респондентів мають середній рівень вираженості показника креативного потенціалу «моя особистість». У значної частини опитаних зафіксовано стандартні підходи до розв'язання проблем, без прояву креативності. Констатовано, що високий рівень вираженості показника креативності професійного середовища освітньої організації, за оцінкою опитаних, характерний невеликій кількості освітніх організацій.

Висновки. Впровадження спеціальної програми, спрямованої на розвиток креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій, може сприяти підвищенню творчості в управлінській діяльності.

Ключові слова: освітні організації; менеджери освітніх організацій; управлінська діяльність, креативний потенціал.

Klochko, Alla. Psychological features of development of educational organization managers' creative potential indicators.

Introduction. The creative potential of managers of educational organizations acquires special importance in the context of social transformations and social tension in the country.

Aim: to analyze the psychological features of the development of educational organization managers' creative potential indicators.

Methods. What is your creative potential? (Scale A (My Personality), Scale B (My Approach to Problem Solving), Scale C (My Work Environment)).

Results. The majority of respondents had an average level of the creative potential indicator called "My Personality". A large number of respondents had a standard approach to solving problems without showing creativity. High level of the creativity indicator called Work Environment was found in a small number of educational organizations.

Conclusions. The introduction of a special program aimed at developing the creative potential of managers of educational organizations can help increase creativity in management.

Keywords: educational organizations; educational organization managers; management activities, creative potential.

Вступ. Тенденції розвитку сфери освіти вимагають від менеджерів освітніх організацій сучасних підходів до роботи, що можуть бути сформовані та розвинуті тільки на основі розкриття й розвитку особистісного потенціалу менеджера, його саморозвитку. Саморозвиток потребує не тільки творчого оволодіння знаннями, але й постійного формування всіх складових особистісного потенціалу. Це процес свідомого управління своїм розвитком, удосконалення власних якостей і здібностей, результатом чого є формування новоутворень, які сприяють успішній професійній діяльності.

Отже, створення в освітніх організаціях організаційно-психологічних умов може сприяти підвищенню рівня саморозвитку менеджерів освітніх організацій. Мова йде про актуалізацію у менеджерів інтересу до роботи (зокрема, на основі використання позитивних прикладів колег щодо нововведень в освітніх закладах та їх позитивних результатів), організацію різних сучасних

форм підвищення кваліфікації, у тому числі й дистанційних, упровадження креативного підходу у вирішенні управлінських завдань, партнерських норм взаємодії з колегами (створення команд для вирішення різних освітніх завдань, надання підтримки один одному тощо).

Потужним фактором розвитку особистості, що визначає її готовність змінюватися, відмовлятися від стереотипних способів поведінки та мислення, є *креативний потенціал*.

На Всесвітньому економічному форумі у Давосі (2016) зазначалося, що креативність є однією з трьох найважливіших навичок, які роботодавці цінуватимуть у своїх працівниках у XXI столітті поряд із критичним мисленням та комплексним вирішенням проблем. Відповідно йдеться про підвищені вимоги до особистості менеджерів освітніх організацій, оскільки підвищення креативності в освітньому процесі завжди починається з менеджерів (Rinkevich, 2011).

Для досягнення вершин професіоналізму в управлінській діяльності менеджери освітніх організацій повинні бути зразком креативності, інноваційного мислення, прагнути до постійного професійного саморозвитку й самоактуалізації.

Креативний потенціал менеджерів освітніх організацій забезпечує їхню здатність до конструктивного, нестандартного мислення та поведінки, а також усвідомлення й розвитку свого професійного досвіду, який допоможе управлінцю більш ефективно знаходити оптимальні рішення організаційних, виробничих, управлінських проблем.

Креативний менеджер-управлінець освітньої галузі – це, насамперед, людина нового покоління, яка абсолютно готова приймати виклики сучасності та вміє й не боїться вирішувати нестандартні педагогічні проблеми, пропонувати та втілювати креативні педагогічні ідеї. Креативний менеджмент в освіті спрямований не тільки на генерацію нових рішень, а й на подолання кризових ситуацій, що виникають у процесі педагогічної діяльності (Починок, 2021).

Так, Ю. Лукомська (Лукомська, 2011) зазначає, що креативність є обов'язковою якістю для представників педагогічної професії, адже впровадження інновацій у педагогічну діяльність є потребою сучасності, а розвинутий креативний компонент інноваційної готовності педагога дає змогу модифікувати вже наявні методики й навіть створювати нові, власні, унікальні.

У контексті управління освітньою організацією менеджер вирішує чимало завдань для ефективної організації освітнього процесу. В управлінні спільною координованою діяльністю менеджер має бути готовим до реформаційних змін в освіті та активно їх запроваджувати на практиці, креативно управляти інноваціями, емоційним та соціальним розвитком і розвитком людських ресурсів; сприймати все нове та прогресивне, уміти поєднувати авторитет та демократичний стиль керівництва; бути здатним адаптувати зміни до умов школи, опанувати мистецтво менеджменту та бути відповідальним за долю кожного учня спільно з батьками (Калініна & Онаць, 2017).

А. Вірковський (Вірковський, 2005) підкреслює особливість педагогічних інновацій, які є важливими як для окремого педагога, тому що демонструють ступінь його креативного росту, так і у цілому для педагогічного колективу закладу освіти як показник реалізації освітніх нововведень.

В. Моляко (Моляко, 2006) зазначає, що умови, у яких протікає творчий процес, є важливим чинником розвитку творчості, креативності.

Освітнє середовище, на думку К. Приходченко (Приходченко, 2011), здатне набувати творчого характеру й допомагає відійти від репродуктивної діяльності до активної творчої діяльності.

Дослідники наголошують, що соціальне середовище може впливати на рівень креативності особистості. Аналізуючи особливості професійного середовища, зазначають, що важливими є свобода вибору засобів для досягнення мети, підтримка організації, постановка працівниками завдань, що відповідають їхній компетенції, творчим здібностям та викликають бажання їх виконувати тощо.

На думку І. Чубової (Чубова, 2017), ефективне управління освітньою організацією передбачає створення здорової творчої атмосфери в колективі з високою результативністю праці і є в прямій залежності від того, який стиль управління обрав менеджер освіти.

Про значущість творчого потенціалу керівників наголошує Л. Пермінова (Пермінова, 2009), котра підкреслює, що сучасний керівник школи повинен бути професіоналом, який володіє гнучким мисленням, орієнтований на все нове, здатний створювати творчу атмосферу співдружності в колективі, уміє ухвалювати нестандартні рішення тощо. Авторка акцентує увагу на тому, що такі професійні якості керівників загальноосвітніх навчальних закладів, як особистісно-гуманістична орієнтація, здатність до системного бачення, володіння предметною галуззю та сучасними освітніми інформаційними технологіями, здатність до інтеграції досвіду, креативність у професійній сфері, наявність професійної культури відіграють важливу роль в управлінській діяльності менеджера.

Аналіз літератури (Лемберт, 2001; Amabile, 1983; Zalesnik, 1992 та ін.) свідчить про значущість креативності в діяльності сучасних менеджерів. Креативність як особистісна характеристика є основою інноваційності. Наявність такої якості дає можливість генерувати та впроваджувати творчі ідеї в практичну діяльність освітньої організації, стимулювати до цього педагогічний колектив, перетворювати буденну роботу в новаторство, виходити за межі чинних стандартів тощо.

Поділяючи погляди В. Моляко (Моляко, 2006) щодо притаманності творчості кожній людині, а також особистісний напрям дослідження креативності, ми вважаємо креативний потенціал одним із компонентів інноваційності менеджерів освітніх організацій. Креативність є дуже важливою в управлінській діяльності менеджерів освітніх організацій, яка за своєю сутністю взагалі є творчою діяльністю. Водночас, як свідчить наукова література, практично не дослідженою залишається проблема ролі креативності в контексті діяльності освітніх організацій.

Отже, значущість проблеми та її недостатня розробленість обумовили формулювання **мети статті** – проаналізувати психологічні особливості розвитку показників креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій.

Методи та організація дослідження. Для дослідження показників креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій використовувався опитувальник «Який Ваш креативний потенціал?» (Шкала А «Моя особистість», шкала В «Мій підхід до розв'язання проблем», Шкала С «Мое робоче середовище») (Сухолова, 2021). Так, за допомогою шкали А – «Моя особистість» – можна визначити такі рівні розвитку креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій, як-от: а) креативний потенціал особистості стримується деякими почуттями щодо себе; б) креативний потенціал достатньо розвинений, але не завжди проявляється; в) креативний потенціал високорозвинений та наявні здібності надихати до креативності інших. Шкала В – «Мій підхід до розв'язання проблем» – дає можливість виокремити такі рівні креативності в розв'язанні проблем у менеджерів освітніх організацій: а) стиль розв'язання проблем має тенденцію бути «книжним», йому бракує креативності; б) підхід до розв'язання проблем іноді визначається ригідністю і може приводити до стандартних рішень, які більше ніж потрібно спираються на минулі розв'язки подібних проблем; в) відкритий, креативний підхід до виконання завдань і здатність підтримувати інших під час розв'язання проблем. Шкала С – «Мое робоче середовище» – дозволяє оцінити, наскільки креативним є робоче середовище в освітніх організаціях. Результати опитування дозволяють визначити три рівні креативної спрямованості організаційного середовища: а) робоче середовище не підтримує креативного мислення; б) у робочому середовищі іноді складно бути креативним; в) робоче середовище є ідеальним для креативної особистості.

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

Дослідженням було охоплено 1219 менеджерів освітніх організацій з різних регіонів України.

Результати дослідження та їх обговорення. Проаналізуємо рівні вираженості основних показників креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій (Шкала А «Моя особистість», шкала В «Мій підхід до розв'язання проблем» (табл.1).

Як видно із табл.1, лише у 0,7 % опитаних виявлено високий рівень вираженості такого креативного показника як «моя особистість», які володіють високим творчим потенціалом, що

забезпечує реалізацію їхніх особистісних і професійних можливостей та здібностей у різних формах творчої професійної діяльності. Щодо середнього рівня (96,9 %), то він свідчить про наявність розвинутих необхідних якостей, які допомагають менеджерам освіти творити, шукати нові ідеї та рішення у вирішенні проблем різного характеру, але у певних ситуаціях у них можуть виникати певні труднощі. Низький рівень вираженості зафіксовано у 2,4 % респондентів. Це може бути зумовлено ще й тим, що менеджери недооцінюють себе, свої можливості, не здатні творити, оскільки не вірять у власні сили.

Таблиця 1

**Рівні розвитку показників креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій
(у % від загальної кількості опитаних)**

Показники креативного потенціалу	Рівні розвитку		
	Високий	Середній	Низький
Моя особистість	0,7	96,9	2,4
Мій підхід до розв'язання проблеми	0,6	94,7	4,7

Результати дослідження констатують своєрідну оптимальність розвитку показника креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій, оскільки респонденти на найбільшому відсотку визначили саме середній рівень розвитку вищевказаного параметру. Це, скоріш за все, можна пояснити тим, що менеджери освіти мають розвинутий креативний потенціал, але він не завжди проявляється, цьому перешкоджають деякі особливості особистості. Тому необхідно вчитися регулювати емоційні особливості своєї особистості, що допоможе зменшити дію бар'єрів і приведе до прояву креативного підходу для вирішення ситуацій.

Загалом можна дійти висновку, що дослідження виявило недостатній рівень розвитку показника креативного потенціалу особистості менеджерів освіти. Це свідчить, на наш погляд, про необхідність посилення рівня розвитку креативного потенціалу особистості менеджерів освітніх організацій.

Що стосується розвитку креативності особистості, то дослідники наголошують, що всі люди з нормальними можливостями можуть виявляти середній рівень креативності, а соціальне середовище може впливати на цей рівень творчої поведінки. У процесі аналізу особливостей професійного середовища зазначається, що важливою є свобода вибору засобів для досягнення мети, підтримка організації, постановка працівниками завдань, що відповідають їхній компетенції, творчим здібностям та викликають бажання їх виконувати тощо (Amabile, 1983).

Тепер звернемося до даних, які стосуються показника креативного потенціалу «мій підхід до розв'язання проблеми».

Як видно із табл. 1, високий рівень розвитку креативності у вирішенні проблеми зафіксовано лише у 0,6 % опитаних. Менеджерам освіти цієї групи притаманний відкритий, креативний підхід до розв'язання проблем і здатність підтримувати інших під час їх розв'язання.

У достатньо великої частини опитаних (94,7 %) виявлено середній рівень розвитку у вирішенні проблеми. Для таких менеджерів характерно те, що підхід до розв'язання проблем іноді визначається ригідністю і може приводити до стандартних рішень, які більше ніж потрібно спираються на минулі розв'язки подібних проблем. Це свідчить про те, що менеджер не завжди здатний підлаштовуватися під обставини при виконанні завдань. Вважаємо це наслідком бюрократичної організаційної культури компанії.

І у 4,7 % опитаних зафіксовано низький рівень розвитку креативності у вирішенні проблем, тобто для менеджерів цієї групи стиль розв'язання проблем має тенденцію бути шаблонним, а також йому бракує креативності.

Отже, в цілому можна дійти висновку, що креативність менеджерів освітніх організацій у вирішенні проблем потребує свого вдосконалення.

Тому необхідно вчитися новим підходам прийняття рішень, що допоможе зменшити дію бар'єрів і приведе до прояву креативного підходу у вирішенні ситуацій.

Далі проаналізуємо таку психологічну характеристику освітніх організацій як креативний потенціал робочого середовища, яка реалізується в проявах ідеального середовища для підтримки креативного мислення менеджерів освітніх організацій (здатність генерувати нові ідеї, створювати нові, оригінальні розробки тощо) (табл.2).

Як свідчать результати дослідження, на високий рівень розвитку креативності професійного середовища вказала невелика кількість осіб, лише 4,8% опитаних. 88,4% зазначили, що їм складно проявити креативність в наявному робочому середовищі (середній рівень). 6,8% респондентів вважає робоче середовище непридатним до підтримки креативного мислення (низький рівень).

Таблиця 2

**Рівні розвитку креативності робочого середовища менеджерів освітніх організацій
(у % від загальної кількості опитаних)**

Показник креативності робочого середовища	Рівні розвитку		
	Високий	Середній	Низький
Моє робоче середовище	4,8	88,4	6,8

Така ситуація спричинена бюрократичною організаційною культурою, притаманною освітнім організаціям, яка характеризується дотриманням правил, виконанням розпоряджень керівництва, обмеженою самостійністю в прийнятті рішень. Це формує робоче середовище, не здатне надати можливості розвитку та впровадження принципово нових ідей.

Отже, можна говорити про необхідність посилення рівня розвитку креативного робочого середовища для самореалізації та розвитку менеджерів освітніх організацій.

Тому можна заключити в цілому, що однією з умов успішного функціонування освітньої організації є наявність у менеджерів освітніх організацій, принаймні середнього рівня креативного потенціалу, професійної самореалізації як необхідної умови, що відображає загальну тональність настрою й налаштування міжособистісних стосунків усередині колективу.

На основі результатів дослідження зроблено такі **висновки**:

1. Виявлено невисокий рівень вираженості показників креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій, які стосуються особистості менеджера та креативності у вирішенні проблем.

2. Виявлено перевагу середнього рівня розвитку креативного потенціалу середовища освітніх організацій.

3. Впровадження спеціальної програми, спрямованої на розвиток креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій, може сприяти підвищенню творчості в управлінській діяльності.

4. Урахування результатів дослідження є доцільним в процесі організації діяльності освітніх організацій з метою забезпечення можливостей професійного розвитку та професійної самореалізації менеджерів й ефективності діяльності освітніх організацій.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у дослідженні можливостей створення психологічних умов розвитку креативного потенціалу менеджерів освітніх організацій та підготовці тренінгової програми, яка сприятиме активізації розвитку зазначених процесів.

Література

1. Вірковський, А.П. (2005). Інноваційна діяльність педагога і студента як умова формування інноваційної культури. *Вісн. Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка*, 24, 49-51.
2. Калініна, Л.М., Онаць, О.М. (2017). Базовий стандарт професійної діяльності керівника нової української школи. *Керівник нової української школи: світоглядно-професійні орієнтири* : збірник наукових праць. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 52–60.
3. Лемберт, Т. (2001). Ключові проблеми керівництва: 50 перевірених способів вирішення проблеми. Київ : Наук. думка.
4. Лукомська, Ю.О. (2011). Психологічні особливості прояву креативності в рамках освітніх систем різних типів. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. *Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*, 11, 6, 354–362.
5. Моляко, В.О. (2006). Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень. Житомир: Вид-во

Рута.

6. Пермінова, Л.А. (2009). Формування менеджерської культури керівника навчального закладу. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології, 1*, 75–80.
7. Починок, Є.А. (2021). Креативний менеджмент закладів освіти: вплив ергодизайну на формування творчої особистості. *Імідж сучасного педагога, 5(200)*, 55–60.
8. Приходченко, К.І. (2011). Творче освітньо-виховне середовище : теоретичний і практичний концепти : монографія. Донецьк : Ноулідж.
9. Сухолова, М.А. (2021). Педагогічні умови формування сценічного іміджу викладача вокалу у процесі професійної підготовки : дис. доктора філософії. Мукачєво, 227–231.
10. Чубова, І.І. (2017). Особистісна диференціація індивідуальних стилів управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : дис. канд. психол. наук : 19.00.05. Луганськ.
11. Amabile, T. M. (1983). *The Social Psychology of Creativity*. New York: Springer-Verlag, 221–233.
12. Rinkevich, J. L. (2011). Creative Teaching: Why it Matters and Where to Begin. *Clearing House, 84(5)*, 219–223.
13. Zaleznik, A. (1992) Managers and Leaders: are they different? *Harvard Business Review*. November-December, 126–135.

References

1. Virkovskiy, A. P. (2005). Innovatsiina dialnist pedagoga i studenta yak umova formuvannya innovatsiinoyi kultury [Teacher and student innovative activity as a condition for the formation of innovative culture]. *Visn. Zhytomyr. derzh. un-tu im. I. Franka, 24*, 49–51. [In Ukrainian]
2. Kalinina, L. M., & Onats, O. M. (2017). Bazovyi standart profesiinoyi dialnosti kerivnyka novoyi ukrayinskoyi shkoly [Basic standards of professional activity of the new Ukrainian school principal]. *Kerivnyk novoyi ukrayinskoyi shkoly: svitoglyadno-profesiini oriyentiry* :collection of works. Vyd-vo NPU im. M. P. Dragomanova, 52–60. [In Ukrainian]
3. Lember, T. (2001). Klyuchovi problemy kerivnytstva: 50 perevirenykh sposobiv vyrishennya problemy [Key leadership issues: 50 proven ways to solve the problem]. *Nauk. dumka*. [In Ukrainian]
4. Lukomska, Yu. O. (2011). Psykhologichni osoblyvosti proyavu kreatyvnosti v ramkakh osvitynih system riznykh typiv [Psychological features of creativity in educational systems of different types]. *Aktualni problemy psykhologiyi. Collection of works of G. S. Kostyuk Institute of psychology. Psykhologichna dopomoga osobystosti, 11(6)*, 354–362. [In Ukrainian]
5. Molyako, V. O. (2006). Zdibnosti, tvorchist, obdarovanist: teoriya, metodyka, rezultaty doslidzhen [Abilities, creativity, talent: theory, methodology, research results]. *Ruta*. [In Ukrainian]
6. Perminova, L. A. (2009). Formuvannya menedzherskoyi kultury kerivnyka navchalnogo zakladu [Formation of managerial culture of the head of the educational institution]. *Aktualni problemy derzhavnogo upravlinnya, pedagogiky ta psykhologiyi, 1*, 75–80. [In Ukrainian]
7. Pochynok, Ye. A. (2021). Kreatyvnyi menedzhment zakladiv osvity: vplyv ergodyzainu na formuvannya tvorchoi osobystosti [Creative management of educational institutions: the impact of ergodesign on the formation of creative personality]. *Imidzh suchasnogo pedagoga, 5(200)*, 55–60. [In Ukrainian]
8. Prykhodchenko, K. I. (2011). Tvorche osvitno-vykhovne seredovysche: teoretychnyi i praktychnyi kontsepty [Creative educational environment: theoretical and practical concepts]. *Noulidzh*. [In Ukrainian]
9. Sukholova, M. A. (2021). Pedagogichni umovy formuvannya stsenichnogo imidzhu vykladacha vokalu u protsesi profesiinoyi pidgotovky [Pedagogical conditions for the formation of the stage image of a vocal teacher in the process of professional training]. *PhD thesis*. Mukachevo, 227–231. [In Ukrainian]
10. Chubova, I. I. (2017). Osobystisna dyferentsiatsia indyvidualnykh styliv upravlinskoi dialnosti kerivnykiv zagalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv [Personal differentiation of individual management styles of secondary school principals]. *PhD thesis (psychology)*: 19.00.05. Lugansk. [In Ukrainian]
11. Amabile, T. M. (1983). *The Social Psychology of Creativity*. Springer-Verlag, 221–233.
12. Rinkevich, J. L. (2011). Creative Teaching: Why it Matters and Where to Begin. *Clearing House, 84(5)*, 219–223.
13. Zaleznik, A. (1992) Managers and Leaders: are they different? *Harvard Business Review*. November-December, 126–135.

Відомості про автора

Клочко Алла Олексіївна, докторка психологічних наук, доцентка, професорка кафедри романо-германської філології та перекладу Білоцерківського національного аграрного університету, Біла Церква, Україна.

Klochko, Alla, Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Romano-Germanic Philology and Translation, Bila Tserkva National Agrarian University, Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: klochko_alla@ukr.net

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

Отримано 31 січня 2022 р.
Рецензовано 21 лютого 2022 р.
Прийнято 28 березня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.9>

УДК 159.922 : 005.32

Юлія Паскевська

ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ ЯК ПРЕДИКТОР УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ ПРОСТОРИ

Паскевська Юлія. Психічне здоров'я персоналу пенітенціарних установ як предиктор успішного функціонування у професійному просторі.

Вступ. В умовах професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ значною мірою є виклики щодо збереження психічного здоров'я. Робота персоналу пенітенціарних установ чинить однаково небезпечний вплив на їхнє як фізичне, так і психічне здоров'я та наповнена стрес-чинниками й значними психоемоційними навантаженнями. Персонал пенітенціарних установ кожного дня відчуває стрес «несвободи», своєрідного «обмеження волі». Це потребує, зокрема, вивчення концепцій щодо вирішення цієї проблеми.

Мета. Теоретично вивчити підходи до визначення психічного здоров'я, дослідити дискурси у тлумаченні психічного та психологічного здоров'я у психологічній науці, обґрунтувати значущість збереження психічного здоров'я як предикту успішності професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ.

Методи. Теоретичний аналіз, класифікація, систематизація та узагальнення наукової психологічної літератури з проблеми дослідження.

Результати. Визначено основні компоненти проблеми у сфері психічного здоров'я в Україні. Розкрито загальні підходи до аналізу сутності та змісту психічного здоров'я у психологічній науці. Наведено уявлення про багаторівневість психічного та психологічного здоров'я. З'ясовано, що психічне здоров'я персоналу пенітенціарних установ виявляє себе на емоційному, інтелектуальному та особистісному рівнях.

Висновки. Уточнено поняття психічного здоров'я як стану повноцінної психічної діяльності людини, що забезпечує вміння пристосовуватись як до сприятливих, так і несприятливих умов та впливів, як здатності саморегуляції та регуляції власної діяльності, координації діяльності згідно з існуючими нормативами, а також функціональної ресурсності. Головними критеріями психічного здоров'я є адаптивність психічної діяльності та поведінки, адекватність віку й властивостям та впливу середовища. Встановлено значущість дослідження умов збереження психічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ.

Ключові слова: адаптованість, психологічне благополуччя, психічне здоров'я, психологічне здоров'я, збереження психічного здоров'я, персонал пенітенціарних установ, професійна діяльність.

Paskevskia, Iuliia. Mental health of penitentiary staff as a predictor of their successful functioning in the professional space.

Introduction. Due to the character of penitentiary staff's professional activities, there are significant challenges to maintaining their mental health. The work of penitentiary staff has a dangerous impact on their health, both physical and mental, and is fraught with stressors and heavy psycho-emotional stress. Every day, the staff of penitentiaries experiences the stress of "being not free", a kind of "liberty restriction". This requires, in particular, the study of different concepts for solving this problem.

Aim. To study theoretically existing approaches to the definition of mental health, explore the interpretation of mental health and psychological well-being in psychological science, substantiate the importance of maintaining mental health as a predictor of prison staff's work efficiency.

Methods. Theoretical analysis, classification, systematization and generalization of scientific psychological literature on the problem of interest.

Results. The main components of the mental health problem in Ukraine have been identified. General approaches to the analysis of the content of mental health in psychological science have been revealed. The idea of multilevel mental and psychological health is given. It has been found that the mental health of prison staff manifests itself on emotional, intellectual and personal levels.

Conclusions. Mental health is a state of mental activity, which provides the individual's ability to adjust to both favorable and adverse conditions and effects, as well as the ability to self-regulate and coordinate activities in accordance with the existing standards and functional resources. The main criteria for mental health are the individual's adjustability of mental activity and behavior adequate to the individual's age and environmental characteristics and influences. It is undoubtedly important to study the ways of maintaining and promoting penitentiary staff's mental health.

Key words: adjustability, psychological well-being, mental health, psychological health, mental health preservation, penitentiary staff, professional activity.

Вступ. У сучасних умовах існування все більшого значення набуває проблема охорони здоров'я та безпеки життєдіяльності особистості. В умовах професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ значною мірою є виклики щодо збереження психічного здоров'я.

Зазначимо, насамперед, що робота персоналу пенітенціарних установ чинить однаково небезпечний вплив на їхнє як фізичне, так і психічне здоров'я. Професійна діяльність персоналу пенітенціарних установ наповнена стрес-чинниками, які обумовлені низкою правил установ, обмеженнями, жорсткістю рамок, чіткістю виконання цих правил та умов, неможливістю вийти за межі правил, збільшенням інтенсивності дій в умовах дефіциту часу, тобто «значна ціна помилки», а також з причини особливого психологічного впливу сприйняття пенітенціарних установ: як «зайшов в установу, так і за тобою закрився світ». На підсвідомості створюється стрес, кожного дня людина проживає стрес заходу та перебування в пенітенціарному середовищі, і разом із тим кожного разу виходу за межі установи «у вільний світ». Персонал пенітенціарних установ кожного дня відчуває стрес «несвободи», своєрідного «обмеження волі».

Вплив негативних психофізичних чинників призводить до зниження інтересу до роботи, підвищення загальної напруженості в колективі, що може проявлятися в грубості з підлеглими, конфліктах, порушеннях дисципліни, законності, посадовій бездіяльності або у всюдозволеності. Стресогенне середовище сприяє розвитку особистісних девіацій, пов'язаних з підвищеним рівнем агресії або наявністю пригніченості з суїцидальними реакціями. Отже, все зазначене вище може слугувати як стресом, так і стати причиною різноманітних психічних розладів або деформацій.

Державні, неурядові та міжнародні організації фіксують численні випадки порушень прав людини, погіршення психічного стану, соціальні конфлікти та напруження у професійному просторі діяльності персоналу пенітенціарних установ. Для подолання цих наслідків та покращення психосоціального благополуччя потрібно застосування дієвих практик. Саме тому психологічне забезпечення професійної діяльності персоналу вкрай необхідне. Необхідна розробка нормативних документів із чітким алгоритмом роботи психологів установ виконання покарань та слідчих ізоляторів як альтернатива психологічному супроводу, використання кейс-методу у роботі та психоедукації.

До того ж, сучасна українська система охорони психічного здоров'я в цілому успадкувала організаційну структуру, а також стратегії та практики радянської системи – з усіма її перевагами та недоліками. Ця система не зазнала істотних структурних змін після набуття Україною незалежності. Система вищої та післядипломної освіти у сфері психічного здоров'я потребує системного та диференційованого удосконалення як щодо змісту освітніх програм, так і методології навчання та оцінки компетентностей. В Україні має місце проблема кадрового забезпечення системи психічного здоров'я, що визначає необхідність змін відповідно до протоколів у сфері психічного здоров'я тощо.

Основними компонентами проблеми у сфері психічного здоров'я в Україні є (2017):

- слабка обізнаність щодо психічного здоров'я у суспільстві, що призводить до стигматизації та несвоєчасного звернення по професійну допомогу;
- недосконалість національного законодавства у сфері психічного здоров'я та порушення прав людей з проблемами психічного здоров'я;
- відсутність системи профілактики психічних розладів, що базується на фактичних даних, та ефективної популяризації психічного здоров'я;
- недосконалість регулювання діяльності у сфері охорони психічного здоров'я;
- низький рівень кадрового забезпечення психологами, психотерапевтами, соціальними працівниками та іншим персоналом, який залучається до надання допомоги у сфері психічного здоров'я, недостатність системи формування та підтримки професійних компетентностей серед фахівців у сфері психічного здоров'я;
- відсутність системного впровадження галузевих та міжгалузевих стандартів у сфері охорони психічного здоров'я та контролю якості допомоги у зазначеній сфері;
- низька доступність психологічної та психотерапевтичної допомоги;
- обмежене використання сучасних технологій, методів та процедур оцінки у сфері психічного здоров'я;

- недостатня диференційованість надання допомоги у сфері охорони психічного здоров'я з урахуванням чутливості до потреб різних груп суспільства;
- відсутність ефективного адміністрування та моніторингу у сфері охорони психічного здоров'я, недостатня координація між різними державними органами у наданні допомоги особам з проблемами психічного здоров'я.

Дійсно, проблематика психічного здоров'я не нова, однак останнім часом привертає все більше уваги дослідників. Зокрема, питання збереження психічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ залишається недостатньо вивченим та потребує залучення зусиль всіх відповідальних осіб, а також уваги наукової спільноти до усіх факторів, що здійснюють свій вплив на психічне здоров'я та психологічне благополуччя.

Мета дослідження. Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами сформульовано таку мету дослідження: теоретично вивчити підходи до визначення психічного здоров'я, дослідити дискурси у тлумаченні психічного та психологічного здоров'я у психологічній науці, обґрунтувати значущість збереження психічного здоров'я як предикту успішності професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ.

Результати дослідження та їх обговорення. Розпочнемо з аналізу підходів до визначення психічного здоров'я. Результати теоретичного аналізу літературних джерел вказують на те, що поки не існує єдиного визначення психічного здоров'я, що пов'язано із складністю досліджуваного феномену, наявністю різноголосся думок і теоретичних підходів серед науковців, а також із необхідністю розмежування психічного та психологічного. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), психічне здоров'я – це стан благополуччя, за якого кожна людина може реалізувати свій власний потенціал, впоратися із життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти (2005).

У сучасній науці формуються уявлення про багаторівневість психічного та психологічного здоров'я (Братусь, 1997), Калітеєвська, 1990); розробляються та утверджуються підходи до забезпечення психічного та психологічного здоров'я як нова самостійна галузь наукового знання (Коцан, Ложкін & Мушкевич, 2011); розглядаються моделі психологічно здорової особистості, в яких підкреслюється, що найважливішими умовами збереження психічного здоров'я особистості є її самореалізація та цілісність (Бойчук 2017, Бондаренко, 2018; Карамушка, Креденцер & Терещенко та ін., 2021). Вченими досліджується взаємозв'язок особистісного розвитку індивіда з показниками його нормальної реалізації, що розкривається в понятті «психічне здоров'я» (Максименко, 2008; Моляко, 2006), висвітлюється проблема забезпечення умов для розвитку кар'єрного зростання та психічного здоров'я (Карамушка & Дзюба, 2019), дослідження в межах психогігієни (Болтівець, 2000), психічного здоров'я як показника національної безпеки (Галецька, 2012), дослідження розбіжностей психічного та психологічного здоров'я (Галецька, 2006; Карамушка & Дзюба (2019); Коцан, Ложкін & Мушкевич, 2011).

В українській науці дослідники намагалися розкрити сутність понять «психічне здоров'я» і «психічно здорова особистість», вивчити наслідки негативних впливів на психічне здоров'я та розробити відповідні заходи з його розвитку, збереження і охорони.

Досліджуючи проблему прогнозування розвитку психічного здоров'я особистості, С.Д. Максименко (2013) визначає психічно здорову особистість як цілісну особистість, що перебуває в постійному русі-становленні, а цілісність науковець розглядає не лише як атрибут особистості, а і як систему її єдності з соціальним оточенням, з одного боку, та з біолого-генетичними власними особливостями – з іншого (Максименко, 2013). На думку дослідника, психічне здоров'я – аспект здоров'я взагалі, який підкреслює стан душевного комфорту, відсутність патологічних психічних проявів та здатності до ефективної діяльності і саморегуляції у відповідності до власних (відрефлексованих) цілей і інтересів людини (Максименко, 2008).

У сучасній літературі має місце наявність різноманітних дискурсів та відсутність усталеного змісту й підходів до трактування психічного та психологічного здоров'я: 1) психологічне здоров'я та психічне здоров'я вживають як синоніми, не визначаючи, у чому полягають їх відмінності; 2) психологічне здоров'я розглядають як аналог індивідуально-психологічних властивостей особи у контексті соціально-психологічної адаптації, самосвідомості, суб'єктивного благополуччя; 3) психологічне здоров'я трактують як аналог

особистісної зрілості, своєрідний ідеальний гіпотетичний стан досконалості. Дискусія передбачає й встановлення співвідношення психічного та психологічного здоров'я щодо їхньої співзалежності чи автономності (Завгородня, 2007).

Узагальнення наукових досліджень із питань психологічного та психічного здоров'я особистості дають можливість констатувати, що, з одного боку, психологічне здоров'я безумовно пов'язане з психічним здоров'ям, оскільки останнє створює базу для здоров'я психологічного. Водночас поняття «психологічного здоров'я» та «психічного здоров'я» слід розмежовувати, так як кожному з них властивий свій зміст, критерії, умови і механізми їх формування.

У дослідженні Л.М. Карамушки, Т.М. Дзюби (2019) наголошується на певній плутанині в розмежуванні цих понять, що створює можливість використання поняття «mental health» (в англомовних публікаціях), і що іноді використовується для позначення і психічного, і психологічного здоров'я, рівня функціонування психічних функцій, продуктивності та адаптивності в зарубіжній літературі. Поряд із цим у зарубіжній літературі і практиці поняття «mental health» використовується саме для позначення психічного здоров'я, а «psychological well-being» у такому разі є ідентичним нашому розумінню психологічного здоров'я (Дзюба & Карамушка, 2019; Мощицька, 2020).

Головними критеріями психічного здоров'я, згідно з ВООЗ (2005), є: усвідомлення та відчуття неперервності, постійності та ідентичності власного фізичного та психічного «Я»; критичність до себе, власної психічної продукції (діяльності) та її результатів; відповідність психічних реакцій (адекватність) силі і частоті впливів середовища, соціальним обставинам та ситуаціям; спроможність самоуправління поведінкою відповідно до соціальних норм, правил, законів; спроможність планувати власну життєдіяльність і реалізувати плани; спроможність змінювати стиль поведінки залежно від зміни життєвих ситуацій та обставин. Усі ці критерії, на нашу думку, достатньо мірою представлені у роботі персоналу пенітенціарних установ.

Поняття «психологічне здоров'я» введено у науковий обіг І.В. Дубровіною (1991) як динамічна сукупність психічних властивостей, що сприяють забезпеченню гармонії між різними сторонами особистості людини, а також між людиною та суспільством, можливість повноцінного функціонування людини в процесі життєдіяльності (Дубровіна, 1991).

Визначення психологічного здоров'я має різні аспекти та дефініції. Психологічне здоров'я ототожнюється з почуттям внутрішньої узгодженості із власними діями, постійним діалогом із внутрішнім світом, автентичним існуванням (Коцан, Ложкін & Мушкевич, 2011). Інші дослідники визначають психологічне здоров'я як стан балансу між різними аспектами особистості людини (Бойчук, 2017). Також дослідниками психологічне здоров'я описується, як: продукт творчої самореалізації, самовираження, саморозвитку індивіда (Маслоу, 1997), інтегративний показник життєво важливих функцій особистості людини, зокрема сім'ї (Торохтій, 1996), процес життя особистості, у якому збалансовані рефлексивні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові аспекти (Prince, Patel & Saxena et al., 1996). Психічне ж здоров'я розглядається як більш широке поняття. Це одна з інтегрованих характеристик особистості, яка пов'язана з її внутрішнім світом і забезпечує гармонійне включення в соціум, орієнтацію на саморозвиток і самореалізацію (Ryff & Keyes, 1995).

Психічне здоров'я було предметом наукового пошуку М.Є. Андрос (1998), а саме – його розуміння у контексті функціонування психіки індивіда, яке забезпечує йому гармонійну взаємодію з навколишнім світом (Андрос, 1998).

На наш погляд, обґрунтованою є запропонована І.І. Галецькою (2005) двофакторна структура психічного здоров'я: структурно-процесуальне психічне здоров'я та психологічне здоров'я. Структурно-процесуальне психічне здоров'я стосується психічної діяльності, характеристик процесів і властивостей когнітивної та емоційно-вольової сфер. Психологічне здоров'я є втіленням соціального, емоційного та духовного благополуччя (як ресурсу та стану), оскільки є потенційною передумовою забезпечення життєвих потреб щодо активного способу життя, досягнення власних цілей, адекватної та оптимальної взаємодії з людьми, соціальним та іншим оточенням. Психологічне здоров'я охоплює семантичні аспекти психічного здоров'я, властивості Я та ноогенної сфери людини. Якщо структурно-процесуальне психічне здоров'я стосується механізмів, то психологічне охоплює сутнісні властивості ціннісно-мотиваційної та

ноогенної сфер людини, її переконання, властивості Я та ідентичність, а також духовну сферу. Психологічне здоров'я є втіленням результатів соціалізації особи і чинником ефективності цього процесу та індивідуального розвитку, водночас визначає особливості соціально-психологічної адаптації. Адаптація відбувається шляхом поєднання неусвідомлюваного та свідомого моделювання власної поведінки як індивідуальної стратегії та ситуативної тактики з метою досягнення бажаного результату. На формулювання бажаної мети та способів її досягнення впливають зовнішні та внутрішні соціальні регулятори. Зовнішніми соціальними регуляторами є норми поведінки, правила, вимоги та побажання й очікування щодо поведінки. Внутрішніми соціальними регуляторами є інтереси, потреби, ціннісні та сенсожиттєві орієнтації, які у сукупності визначають життєві цілі, критерії оптимуму соціальної адаптації та індивідуально прийнятні способи й форми соціальної адаптації. Психологічними чинниками, які визначають особливості соціальної адаптації, є психологічні властивості особистості, індивідуальні когнітивні стилі опрацювання інформації, копінг-стратегії та способи й тенденції емоційно-поведінкового реагування залежно від ступеня соціальної адаптації (Галецька, 2006, Титаренко, 2018).

Науковцями І.Я. Коцаном, Г.В. Ложкіним & М.І. Мушкевич (2011) виокремлюються такі критерії психологічного здоров'я: усвідомлення відповідальності за особисте життя й власне здоров'я; самопізнання як аналіз власної особистості; саморозуміння та прийняття себе, процес внутрішньої інтеграції; уміння жити сьогоднішнім; свідомість індивідуального буття і, як наслідок, усвідомлено побудована ієрархія цінностей; здатність до розуміння, слухання та прийняття інших (Коцан, Ложкін & Мушкевич, 2011). Автори трактують психічне здоров'я як повноцінний розвиток і злагоджену роботу всіх психічних функцій. Вважаючи, що це – внутрішній стан людини, який забезпечує адекватну дійсності регуляцію поведінки. Підкреслюють важливість визначення критеріїв оцінювання психічного здоров'я.

Серед *особистісних проявів* науковці вказують на такі критерії психічного здоров'я: - оптимізм; - зосередженість (відсутність метушливості); - урівноваженість; - моральність (чесність, совісність тощо); - адекватний рівень домагань; - почуття обов'язку; - впевненість у собі; - невразливість (уміння звільнитися від прихованих образ); - відсутність ліні; - незалежність; - безпосередність (природність); - відповідальність; - почуття гумору; - доброзичливість; - толерантність; - самоповага; - самоконтроль. Серед *психічних станів* визначають такі критерії психічного здоров'я: - емоційна стійкість (самовладання); - зрілість почуттів відповідно до віку; - вміння опанувати негативні емоції (страх, гнів, жадібність, заздрість та ін.); - вільний, природний прояв почуттів і емоцій; - здатність радіти. Серед *психічних процесів* найбільш відомі такі критерії психічного здоров'я: - максимальне наближення суб'єктивних образів до певних об'єктів дійсності (адекватність психічного відображення); - адекватне самосприйняття; - уміння зосереджувати увагу на предметі; - утримання інформації в пам'яті; - здатність до логічного опрацювання інформації; - критичність мислення; - креативність (здатність до творчості, уміння користуватись інтелектом); - знання себе; - дисципліна розуму (керування думками) (Коцан, Ложкін & Мушкевич, 2011). Автори звертають увагу на критерій психічної рівноваги, який свідчить про характер функціонування психіки на пізнавальному, емоційному та вольовому рівні. Разом із тим в особистісному плані виділяють і такі критерії: гармонійність організації психіки та її адаптаційні можливості (Коцан, Ложкін & Мушкевич, 2011).

На наше переконання, насамперед, для персоналу пенітенціарних установ важливим предиктором показників адаптації та психічного здоров'я є дослідження психологічних механізмів подолання складних професійних ситуацій. Саме вони знижують ризик виникнення дезадаптації. Як відомо, адаптованість особистості тісно пов'язана зі стійкістю до фруструючих ситуацій, здатністю до подолання стресогенних впливів на основі особистісних ресурсів і соціального досвіду, а також здатністю інтеріоризувати досвід інших та приймати соціальну підтримку. Адаптаційний потенціал особистості відображає така динамічна характеристика як копінг-поведінка, яка функціонує в сукупності з внутрішніми індивідуально-особистісними ресурсами. Як зазначає І.Г.Малкіна-Пих (2010), долаюча поведінка реалізується за допомогою застосування різних копінг-стратегій на основі ресурсів особистості та середовища. Вона визначає соціальну підтримку одним із найважливіших ресурсів середовища. До особистісних

ресурсів авторка зараховує адекватну «Я-концепцію», позитивну самооцінку, низький нейротизм, інтернальний локус контролю, оптимістичний світогляд, емпатичний потенціал, афіліативну тенденцію, здатність до міжособистісних зв'язків тощо (Малкіна-Пих, 2010).

Враховуючи викладене вище, ми виходимо з того, що психічне здоров'я персоналу пенітенціарних установ виявляє себе на емоційному, інтелектуальному та особистісному рівнях. Для персоналу пенітенціарних установ важливою умовою ефективності професійної діяльності безпосередньо на *емоційному рівні* є здатність до адекватного вираження емоцій відповідно до конкретної ситуації, стійкість до стресу та деструкцій у поведінці; на *інтелектуальному рівні* – це знання про специфіку діяльності, прояви свого функціонування, вміння обробляти отриману інформацію та застосовувати її на практиці; на *особистісному рівні* психічне здоров'я виявляється у самовідчутті, самооцінці, здатності до самопізнання, самореалізації.

Висновки. Виявлені сутнісні варіанти до розуміння психічного здоров'я дають підстави для формулювання уточненого поняття психічного здоров'я як стану повноцінної психічної діяльності людини, що забезпечує вміння пристосовуватись як до сприятливих, так і несприятливих умов та впливів, здатності саморегуляції та регуляції власної діяльності, координації діяльності згідно з існуючими нормативами, а також функціональної ресурсності. Головними критеріями психічного здоров'я є адаптивність психічної діяльності та поведінки, адекватність віку й властивостям та впливу середовища. Психологічне здоров'я, своєю чергою, стосується особистості в цілому, знаходиться в тісному взаємозв'язку з вищими проявами людського духу.

Ми також поділяємо думку науковців щодо оцінювання психічного здоров'я як важливої складової національної безпеки, а його збереження має бути пріоритетним напрямом науки та державної політики (Галецька, 2012).

Перспективи подальших досліджень. Враховуючи зазначене вище, перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у дослідженні соціально-психологічних чинників, що визначають наявний рівень психічного здоров'я персоналу пенітенціарних установ як предиктора успішності їх професійної діяльності, яка пов'язана зі значними психоемоційними навантаженнями, а, отже, можливістю порушення чи втрати психічного здоров'я. Науковий пошук також має бути спрямований на вивчення проблеми психічного здоров'я у контексті пошуку умов його збереження та охорони в континуумі професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ.

Література

1. Андрос, М.Є. (1998). Психічне здоров'я особистості: психологічне консультування керівників шкіл. *Освіта і управління*, 2, 2, 64.
2. Болтівець, С.І. (2000). *Педагогічна психогігієна: теорія та методика: [монографія]*. Київ : Редакція Бюлетеня Вищої атестаційної комісії України.
3. Бондаренко, Н. Б. (2018). Гуманістична парадигма та біопсихосоціальний підхід як базовий у соціальній підтримці осіб із проблемами психічного здоров'я. Phil. Archive.. URL: <https://philarchive.org/archive/BONTHP-4>
4. Братусь, Б.С. (1997). Психологическое и нравственное пространство нормы. *Журнал практикующего психолога*, 3, 6–15.
5. Галецька, І., & Сосновський, Т. (2006). Психологічне здоров'я. *Психологія здоров'я: теорія і практика*. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка.
6. Галецька, І.І. (2005). Методологічні проблеми вивчення психологічного здоров'я. *Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*, 26, 320–325.
7. Галецька, І.І. (2012). Психологічне здоров'я як проблема національної безпеки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*, 2 (1), 49–58.
8. Гусак, П.М., Зимівець, Н.В., & Петрович, В.С. (2009). Відповідальне ставлення до здоров'я: теорія та технології : монографія. [за ред. д-ра педагог. наук, проф. П.М. Гусака]. Луцьк : ВАТ «Волинська обласна друкарня».
9. Дубровина, І.В. (1991). *Школьная психологическая служба : вопросы теории и практики*. Москва.
10. Завгородня, О.В. (2007). Проблема психологічного здоров'я : спроба теоретичного аналізу. *Практична психологія та соціальна робота*, 1, 55–60.
11. Загальна теорія здоров'я та здоров'язбереження : колективна монографія. (2017). За заг. ред. проф. Ю. Д. Бойчука. Харків. Вид. Рожко С. Г.
12. Зміцнення психічного здоров'я: концепції, нові дані, практика: доповідь Всесвітньої організації охорони здоров'я, Департамент психічного здоров'я та токсикоманії у співпраці з Вікторіанським фондом зміцнення здоров'я і Університетом Мельбурн. ВООЗ. Женева. 2005.

13. Калигеевская, Е.Р. (1990). Отношение к болезни подростков и юношей (15–22 г.) с хроническими соматическими заболеваниями. *Психологическая диагностика отношения к болезни при нервно-психических и соматических заболеваниях*, 7, 81–85.
14. 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.
15. Концепція розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року. Розпорядження КМУ від 27.12.2017, № 1018-р.
16. Коцан, І.Я., Ложкін, Г.В., & Мушкевич, М. І. (2011). *Психологія здоров'я людини*. Луцьк : Вежа.
17. Максименко, С.Д. (2013). Особливості прогнозування внутрішніх ліній психічного здоров'я особистості. *Проблеми сучасної психології*, 2, 4–14.
18. Максименко, С.Д., Максименко, К.С. (2018). Психологічне здоров'я та його порушення. *Проблеми сучасної психології*, 2, 1–13.
19. Максименко, С.Д., Коваль, І.А., Максименко, К.С. & Папуча, М.В. (2008). *Медична психологія*. Вінниця : Нова Книга.
20. Малкина-Пых, И.Г. (2010). *Психологическая помощь в кризисных ситуациях*. Москва : Эксмо.
21. Маслоу, А.Г. (1997). *Дальние пределы человеческой психики*. Санкт-Петербург : Евразия.
22. Моляко, В.О. (2006). *Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень*. Житомир : Вид-во Рута.
23. Мощицька, В.В. (2020). Теоретико-методологічні підходи до дослідження психічного здоров'я у конструктивних і деструктивних родинах. Особистісне зростання: теорія і практика – 2020. *Тези IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (м. Житомир, 21 квітня 2020 року), 178–183.
24. *Психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы* / Под ред. И.В. Дубровиной (2000). Екатеринбург: Деловая книга.
25. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості : монографія (2021). Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів : Видавель Вікторія Кундельська.
26. Соколовський, С.І. Психологічне здоров'я державного службовця як морально-етична складова професійної діяльності (2010). *Актуальні проблеми державного управління*, 1, 115-122.
27. Титаренко, Т.М. (2018). Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД.
28. Торохтий, В.С. (1996). Психологическое здоровье семьи и пути его изучения. *Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы*, 3, 36–44.
29. Prince, M., Patel, V., Saxena, S., Maj, M., Maserko, J., Phillips, M. & Rahman, A. (2007). No health without mental health. *The Lancet*, 9590, 859-877. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(07\)61238-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(07)61238-0).
30. Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 719–727.

References

1. Andros, M. Ye. (1998). Psykhichne zdorovya osobystosti: psykhologichne konsultuvannya kerivnykiv shkil [Individual mental health: psychological counseling for school principals]. *Osvita i upravlinnya*, 2(2), 64. [In Ukrainian]
2. Boltivets, S. I. (2000). *Pedagogichna psykhogigiyena: teoria ta metodyka [Pedagogical psychohygiene: theory and methodology]*. Redaktsia Byuletenu Vyschoi atestatsiinoi komisii Ukrainy. [In Ukrainian]
3. Bondarenko, N. B. (2018). Gumanistychna paradygma ta biopsykhosotsialnyi pidkhid yak bazovyi u sotsialnii pidtrymtsi osib iz problemamy psykhichnogo zdorovya [Humanistic paradigm and biopsychosocial approach as a basis for social support of people with mental health problems]. *Phil. Archive*. <https://philarchive.org/archive/BONTHP-4> [In Ukrainian]
4. Bratus, B. S. (1997). Psikhologicheskoe i npravstvennoe prostranstvo normy [Psychological and moral space of the norm]. *Zhurnal praktikuyushego psikhologa*, 3, 6-15. [In Russian]
5. Galetska, I., & Sosnovskiy, T. (2006). Psykhologichne zdorovya [Mental health]. *Psykhologia zdorovya: teoria i praktyka*. Vydavnychiy tsentr LNU imeni Ivana Franka. [In Ukrainian]
6. Galetska, I. I. (2005). Metodologichni problemy vyvchennya psykhologichnogo zdorovya [Methodological problems of studying mental health]. *Naukovi zapysky Instytutu psykhologii im. G.S. Kostyuka APN Ukrainy*, 26, 320–325. [In Ukrainian]
7. Galetska, I. I. (2012). Psykhologichne zdorovya yak problema natsionalnoi bezpeky [Mental health as a national security issue]. *Naukovyi visnyk Lvivskogo derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav. Seria psykhologichna*, 2(1), 49–58. [In Ukrainian]
8. Gusak, P. M., Zymivets, N. V., & Petrovych, V. S. (2009). Vidpovidalne stavlennya do zdorovya: teoria ta tekhnologii [Responsible attitude to health: theory and technology]. VAT «Volynska oblasna drukarnya». [In Ukrainian]
9. Dubrovina, I. V. (1991). *Shkolnaya psikhologicheskaya sluzhba: voprosy teorii i praktiki [School psychological service: questions of theory and practice]*. Moskva. [In Russian]
10. Zavgorodnya, O. V. (2007). Problema psykhologichnogo zdorovya: sprobа teoretychnogo analizu [The problem of mental health: an attempt at theoretical analysis]. *Praktychna psykhologia ta sotsialna robota*, 1, 55-60. [In Ukrainian]
11. Boichuk, Yu. D. (2017). Zagalna teoria zdorovya ta zdorovyazberezhennya [The general theory of health and health maintenance]. Vyd. Rozhko S. G. [In Ukrainian]
12. Zmitsnennya psykhichnogo zdorovya: kontseptsii, novi dani, praktyka [Menatl health promotion: concepts, new findings, practice]. Departament psykhichnogo zdorovya ta toksykomanii u spivpratsi z Viktorianskym fondom zmitsnennya zdorovya i Universytetom Melburn. VOOZ. Zheneva. 2005. [In Ukrainian]

13. Kaliteevskaya, E. R. (1990). Otnoshenie k bolezni podrostkov i yunoshai (15-22 g) s khronicheskimi somaticheskimi zabolevaniyami [Attitudes towards the disease among adolescents and young people (15 through 22 years of age) with chronic somatic diseases]. *Psikhologicheskaya diagnostika otosheniya k bolezni pri nervno-psikhicheskikh i somaticheskikh zabolevaniyakh*, 7, 81-85. [In Russian]
14. Karamushka, L. M., & Dzyuba, T. M. (2019). Fenomen «zdorovya» yak aktualnyi napryam doslidzhen v organizatsiini psykhologii [The phenomenon of health as a research area in organizational psychology]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(16), 22-33. [In Ukrainian]
15. Kontseptsia rozvytku okhorony psykhnogo zdorovya v Ukraini na period do 2030 roku [The concept of development of public health in Ukraine until 2030]. Rozporyadzhennya KМУ vid 27.12.2017, # 1018-r. [In Ukrainian]
16. Kotsan, I. Ya., Lozhkin, G. V., & Mushkevych, M. I. (2011). *Psykhologia zdorovya lyudyny [Psychology of human health]. Vezha*. [In Ukrainian]
17. Maksymenko, S. D. (2013). Osoblyvosti prognozuvannya vnutrishnikh liniy psykhnogo zdorovya osobystosti [Features of forecasting the internal lines of mental health of the individual]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 2, 4-14. [In Ukrainian]
18. Maksymenko, S. D., & Maksymenko, K. S. (2018). Psykhologichne zdorovya ta iogo porushennya [Mental health and its disorders]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 2, 1-13. [In Ukrainian]
19. Maksymenko, C. D., Koval, I. A., Maksymenko, K. S., & Papucha, M. V. (2008). *Medychna psykhologia [Medical psychology]. Nova Knyga*. [In Ukrainian]
20. Malkina-Pykh, I. G. (2010). *Psikhologicheskaya pomoshch v krizisnykh situatsiyakh [Psychological help in crisis situations]. Eksmo*. [In Russian]
21. Maslow, A. G. (1997). *Dalnie predely chelovecheskoi psikhiki [The distant limits of the human psyche]. Eurasia*. [In Russian]
22. Molyako, V. O. (2006). *Zdibnosti, tvorchist, obdarovanist: teoria, metodyka, rezultaty doslidzhen [Abilities, creativity, talent: theory, methodology, research results]. Vyd-vo Ruta*. [In Ukrainian]
23. Moschytska, V. V. (2020). Teoretyko-metodologichni pidkhody do doslidzheniya psykhnogo zdorovya u konstruktyvnykh i destruktyvnykh rodynakh [Theoretical and methodological approaches to the study of mental health in constructive and destructive families]. Osobystisne zrostanty: teoria i praktyka – 2020. *Tezy IV Mizhnarodnoi naukovy-praktychnoi internet-konferentsii (m. Zhytomyr, 21.04.2020)*, 178-183. [In Ukrainian]
24. Dubrovina, I. V. (2000). *Psikhicheskoe zdorove detei i podrostkov v kontekste psikhologicheskoi sluzhby [Mental health of children and adolescents in the context of psychological services]. Delovaya kniga*. [In Russian]
25. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Ivkin, V. M., & Lagodzinska, V. I. (2021). Psykholo-organizatsiini determinanty zabezpechennya psykhologichnogo zdorovya personalu osvityvnykh organizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Psychological and organizational determinants of promoting psychological health of staff of educational organizations in conditions of social tension]. Vydavets Viktoria Kundelska. [In Ukrainian]
26. Sokolovskyi, S. I. (2010). Psykhologichne zdorovya derzhavnogo sluzhbovtstva yak moralno-etychna skladova profesiinoi dialnosti [Civil servants' psychological well-being as a moral and ethical component of professional activity]. *Aktualni problemy derzhavnogo upravlinnya*, 1, 115-122. [In Ukrainian]
27. Tytarenko, T. M. (2018). Psykhologichne zdorovya osobystosti: zasoby samodopomogy v umovakh tryvaloї travmatyzatsii [Psychological health of the individual: self-help in conditions of long-term trauma]. National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Institute of social and political psychology. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
28. Torokhtii, V. S. (1996). Psikhologicheskoe zdorove semi i puti ego izucheniya [Psychological health of the family and ways to study it]. *Vestnik psikhosotsialnoi i korrektsionno-reabilitatsionnoi raboty*, 3, 36-44. [In Russian]
29. Prince, M., Patel, V., Saxena, S., Maj, M., Maseko, J., Phillips, M. & Rahman, A. (2007). No health without mental health. *The Lancet*, 9590, 859-877. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(07\)61238-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(07)61238-0).
30. Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 719-727.

Відомості про автора

Паскевська Юлія Анатоліївна, кандидатка психологічних наук, доцентка, докторантка Волинського національного університету імені Лесі Українки, Київ, Україна

Paskevskia Iuliia, PhD, associative professor, doctoral researcher, Volyn National University named Lesya Ukrainka, Kyiv, Ukraine.

E-mail: japzp@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9944-8555>.

Отримано 1 лютого 2022 р.
Рецензовано 14 лютого 2022 р.
Прийнято 15 лютого 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10>
УДК 159.922:316.37

Олена Савченко
Олександра Калюк

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ КОГНІТИВНИХ АСПЕКТІВ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Савченко Олена, Калюк Олександра. Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості.

Вступ. Суб'єктивне благополуччя є одним з показників успішності і умовою соціально-психологічної адаптації особистості до невизначених ситуацій, нестабільних соціальних відносин. Існує потреба у розробці як нових концептуальних моделей цього явища, так і засобів психологічної діагностики окремих форм, складових суб'єктивного благополуччя особистості.

Мета. Мета дослідження полягає у розробці методики діагностики когнітивного компонента суб'єктивного благополуччя особистості.

Методи. Запропонована авторська методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» (О. Калюк, О. Савченко), здійснені необхідні заходи перевірки її валідності, дискримінативності тверджень, надійності. Для перевірки конвергентної валідності: «Шкала психологічного благополуччя» (К. Ріфф), «Задоволеність життям» (Н. Мельникова).

Результати. Проведені процедури підтвердили високу валідність і надійність розробленого інструментарію. Проведена стандартизація шкал методики на студентській вибірці (N=256). Сформовані тестові норми за шкалою станайнів, які дозволяють визначати рівень індивідуального результату за методикою.

Висновки. Розроблена методика «КОСБ-3» придатна для вимірювання когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя. Методика може використовуватися як психодіагностичний інструмент дослідження осіб юнацького віку (16-25 років).

Ключові слова: психологічне благополуччя, суб'єктивне благополуччя, особистість, задоволеність життям, переживання задоволення, діагностика, методика психологічної діагностики, відносність емоційних переживань.

Savchenko, Olena, Kaliuk, Oleksandra. Diagnostic methodology of the cognitive aspects of subjective well-being.

Introduction. Subjective well-being is one of the indicators of personal effectiveness and conditions of socio-psychological adaptation of the individual to uncertain situations, unstable social relations. There is a need to develop both new conceptual models of this phenomenon and means for psychological diagnosis.

Subjective well-being is a complex experience based on a positive perception of the activity results and assessment of their current state as successful, which is reflected in integrative assessments and experiences of "happiness", "life satisfaction", "high quality of life". The author's model of subjective well-being identifies 3 components: 1) emotional, which performs a regulatory function; 2) cognitive, which implements the evaluation function; 3) behavioral, which performs an adaptive function.

Aim. The purpose of the study is to develop a methodology for diagnosis of the subjective well-being cognitive component.

Methods. The internal structure of the method "KOSB-3" was checked using Factor analysis (the method of principal components with the rotation of the matrix Varimax normalized ("STATISTICA 10.0")). The discrimination level of statements was determined by the Ferguson test, and the level of internal consistency of statements that form a single scale was tested by the Cronbach's alpha test (SPSS Statistics 19.0). Ryff Scales of Psychological Well-being and «Life satisfaction» (N. Melnikova) are the questionnaires that used to check convergent validity.

Results. The performed procedures have confirmed the high validity and reliability of the developed diagnostic methodology. The final version of the methodology includes 3 scales and an indicator of the overall level of satisfaction with life. There are "General satisfaction with personal life", "Dissatisfaction with oneself and frustration in life", and "Satisfaction with other people relationships". The scales of the methodology were standardized on a student sample (N=256). Test norms were formed in Stanine score, which allow determining the level of an individual result.

Conclusions. The developed methodology "KOSB-3" is suitable for measuring the cognitive aspects of subjective well-being. The technique can be used as a psychodiagnostic tool for the study of adolescents (16-25 years old).

Key words: psychological well-being, subjective well-being, personality, life satisfaction, satisfaction experience, diagnostics, psychodiagnostic methodology, relativity of emotional experiences.

Вступ. В умовах швидких соціальних змін, кризового стану суспільства все більше психологів, психотерапевтів, медичних працівників звертають увагу на психологічне здоров'я населення. Одним із індикаторів психологічного здоров'я є показник психологічного благополуччя. Психологічне благополуччя визначається і описується через суб'єктивне благополуччя. Суб'єктивне благополуччя є одним з показників успішності та умовою соціально-психологічної адаптації особистості до невизначених ситуацій, нестабільних соціальних відносин. Однією з проблем, яка заважає дослідникам вивчати цей психологічний феномен, є відносно мала кількість надійних методів дослідження, брак психодіагностичних методик українською мовою.

Вивчення феномену психологічного благополуччя особистості дає можливість виокремити два основних підходи: евдемоністичний (К. Ріфф (Ryff, 2014), Е. Десі, Р. Райан (Deci, Ryan, 2002) та ін.) і гедоністичний (Н. Бредберн (Bradburn, 1965), Е. Дінер (Diener, 2009), А. Вотермен (Waterman, et al., 2008) та ін.). В евдемоністичній парадигмі предметом досліджень є психологічне благополуччя у контексті повноцінного функціонування особистості. У цьому контексті увага приділяється процесу реалізації людиною внутрішньоособистісних ресурсів, основним критерієм досягнення стану психологічного благополуччя стає переживання нею повноцінності, успішності своєї життєдіяльності. Однак свою увагу ми більше зосередили на гедоністичному підході, предметом вивчення якого є суб'єктивне благополуччя. У гедоністичній парадигмі головна роль відводиться вивченню суб'єктивних переживань радості й щастя, які відчуває людина у зв'язку із задоволеністю собою і своїм життям.

Теоретичну базу для розуміння феномену психологічного благополуччя заклали Н. Бредберн та Д. Капловіц (Bradburn, Caplovitz, 1965), які ввели у науковий обіг поняття «психологічне благополуччя» і ототожили його із суб'єктивним відчуттям щастя та загальною задоволеністю життям. Науковці запропонували модель структури психологічного благополуччя, яка передбачає баланс між позитивними та негативними афектами. Однак надалі акцент в оцінці психологічного благополуччя був зміщений у бік когнітивних та ціннісних аспектів життєдіяльності, у бік пошуку більш об'єктивних індикаторів, нормативних критеріїв. Так, К. Ріфф одна з перших здійснила спробу операціоналізувати конструкт «психологічне благополуччя», пов'язавши його з іншими особистісними конструктами, що відображають різні аспекти успішного функціонування, «вершини потенційних можливостей» (психічне здоров'я, самореалізація, зрілість, самодетермінація) (Ryff, 2014).

Е. Дінер, навпаки, наполягав на тому, що благополуччя має суб'єктивну природу, отже предметом вивчення психологів повинні бути як позитивні й негативні афекти, так і задоволеність життям, його окремими сферами (робота, родина, фінансове становище, здоров'я тощо). Дослідник також підняв питання взаємопов'язаності різних складових суб'єктивного благополуччя, а отже, й необхідності визначати структуру цього психологічного феномена. Е. Дінер запропонував трьохкомпонентну структуру суб'єктивного благополуччя, до складу якого входить задоволеність життям, позитивний та негативний афект (Diener, 2009 :17). А суб'єктивне благополуччя складається з когнітивної оцінки задоволеності різними сферами життя та емоційного аспекту (негативний чи позитивний афект, що переживає людина).

Отже, суб'єктивне благополуччя – це комплексне переживання, засноване на позитивному сприйнятті результатів своєї активності та оцінці свого актуального стану як успішного, піднесеного, що відображається в інтегративних оцінках та переживаннях «щастя», «задоволеності життям», «високої якості життя». У авторській моделі суб'єктивного благополуччя (Савченко, Калюк, 2021) були визначені 3 компоненти: 1) емоційний, який виконує регулятивну функцію (емоційний комфорт, баланс між частотою позитивних та негативних емоцій); 2) когнітивний, який реалізує оцінну функцію (оцінка різних аспектів власного життя, успішності реалізації у різних сферах); 3) поведінковий, який виконує адаптаційну функцію (активізація засобів оптимізації власного життя, процесу досягнення життєво важливих цілей).

Аналіз наявних методик виявив, що існують засоби діагностики емоційного компонента (наприклад, «Шкала суб'єктивного благополуччя» (A. Perrudet-Badoux, G. Mendelsohn, J. Chiche) у адаптації М. Соколової (Sokolova, 1996); «Задоволеність життям» (Н. Мельникова) (Melnikova,

2004) та ін.), та поведінкових складових («Індекс життєвої задоволеності (LSIA)» (Neugarten, B.L., et al., 1961), «Шкала оптимізму та активності (AOS)» (Comunian & Sarmany-Schuller, 1995). Однак існує попит на засоби діагностики когнітивного компонента суб'єктивного благополуччя, оцінки успішності у реалізації різних сфер життя особистості.

Мета дослідження. Розробити методику психологічної діагностики когнітивного компонента суб'єктивного благополуччя, здійснити заходи щодо перевірки її на надійність, валідність та дискримінативність питань.

Завдання дослідження.

1) Розробити методику діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя.

2) Перевірити методику на валідність, надійність, дискримінативність питань.

3) Провести стандартизацію шкал методики на вибірці студентів.

Методи дослідження. Внутрішня структура запропонованої авторської методики «КОСБ-3» перевірялась за допомогою факторного аналізу (метод головних компонентів з проведенням обертання матриці Varimax normalized (комп'ютерна програма «STATISTICA 10.0»). Рівень дискримінативності кожного твердження методики визначався за критерієм Фергюсона, а рівень внутрішньої узгодженості тверджень, що утворюють єдину шкалу, перевірявся за критерієм альфа Кронбаха (програма SPSS Statistics 19.0). Для перевірки конвергентної валідності використовувались стандартизовані опитувальники: «Шкала психологічного благополуччя» (К. Ріфф) (Жуковская, Трошихина, 2011), «Задоволеність життям» (Н. Мельникова) (Мельникова, 2004). Перевірка характеру розподілу даних здійснювалась за алгоритмом М. Плохинського.

Вибірка дослідження. У нашому дослідженні взяли участь 341 студент закладів вищої освіти м. Києва, віком 16-25 років. На етапі розробки та перевірки структури методики взяли участь 85 студентів віком від 17 до 25 років, серед яких 71% жінок та 29% чоловіків. Середній вік досліджуваних 20,2 років. 47 студентів з даної вибірки повторно пройшли методику через 5 місяців для визначення надійності-стійкості за процедурою ретесту. На етапі стандартизації шкал методики взяло участь 256 студентів, віком від 16 до 25 років, у співвідношенні 67% жінок та 33% чоловіків. Середній вік досліджуваних 20,3 років.

Результати дослідження. Для визначення когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя нами була запропонована методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)», в яку ми попередньо включили 3 шкали: задоволеність власним життям, задоволеність своєю самореалізацією і задоволеність відносинами з іншими. Попередня версія опитувальника містила 42 твердження, в кожній шкалі по 14 питань. У методиці нами було застосовано порядкову шкалу Лайкерта (5 балів – «повністю погоджуюсь», 4 – «частково погоджуюсь», 3 – «важко визначитись», 2 – «частково не погоджуюсь», 1 – «повністю не погоджуюсь»).

Були проведені заходи щодо перевірки методики за основними психометричними характеристиками психодіагностичного інструменту. На першому етапі перевірки методики ми визначили рівень дискримінативності кожного твердження опитувальника. Був використаний δ (дельта) коефіцієнт Фергюсона. Лише за двома запитаннями був виявлений «сумнівний результат» (значення коефіцієнта були менше 0,7). Ці твердження були вилучені із подальшого аналізу. Середній показник дискримінативності запитань, що залишились, становить 0,86, що свідчить про високий рівень їх спроможності диференціювати досліджуваних за рівнем згоди з твердженням.

Для перевірки внутрішньої структури методики нами було використано факторний аналіз даних. За результатами факторного аналізу були визначені 4 незалежні фактори, що пояснюють 53% загальної дисперсії. Після проведення факторного аналізу ми виключили 14 питань, оскільки вони не мали значущого факторного навантаження за жодним з факторів (критичним вважалось факторне навантаження на рівні 0,5), або мали приблизно однакові факторні навантаження за різними факторами. Після факторного аналізу у методиці залишилось 26 запитань.

Склад факторів представлений у таблиці 1.

Таблиця 1

Внутрішня структура методики «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)»

№	Твердження	Факторні навантаження			
		Ш1	Ш2	Ш3	Ш4
1	Моє життя майже у всьому відповідає моєму ідеальному уявленню	0,81	0,19	0,01	0,15
2	Вважаю себе щасливою людиною	0,60	0,42	-0,19	0,21
3	Мої стосунки з батьками я можу охарактеризувати як підтримуючі та довірливі	0,36	0,03	-0,03	0,60
4	Мої умови життя сприяють задоволенню всіх актуальних потреб	0,32	0,45	0,06	0,53
5	Сподіваюсь, у майбутньому рівень мого життя суттєво покращиться	-0,21	0,81	0,08	0,01
6	Порівнюючи себе з іншими людьми, я переконуюсь, що я не гірший за інших	0,21	0,68	-0,08	0,08
7	Мене влаштовує якість мого життя	0,74	0,02	-0,12	0,23
8	Я – людина, яка намагається втілювати в життя всі свої життєві плани	0,21	0,55	0,07	0,03
9	У моєму житті чітко виокремлюються білі та чорні смуги	0,09	0,05	0,51	0,05
10	Пишаюсь тим, що вже зміг досягти за своє життя	0,43	0,51	-0,01	0,20
11	Я драгуюсь, коли витрачаю даремно свій вільний час	-0,02	0,41	0,68	-0,07
12	Я би хотів кардинально змінити коло свого спілкування	-0,12	-0,03	0,21	-0,65
13	Моє повсякденне життя я можу охарактеризувати як цілком безпечне та комфортне	0,16	0,20	0,20	0,66
14	Мені подобається те, чим я займаюсь в даний період життя	0,67	0,07	-0,17	0,08
15	Я часто відчуваю, що близькі люди слабо розуміють мене та мої бажання	-0,04	0,04	0,36	-0,72
16	Я завжди можу розраховувати на підтримку друзів та рідних	0,24	0,36	-0,37	0,56
17	Я можу сказати про себе, що я цілком задоволений своїм життям	0,67	0,11	0,09	0,41
18	Мені здається, що, доклавши достатньо зусиль, я зможу стати кращим	-0,26	0,61	0,06	0,29
19	Я можу сказати, що мої стосунки з друзями та рідними є щирими, без приховування чого-небудь	-0,15	0,20	0,15	0,70
20	Я би не хотів нічого змінювати у своєму житті	0,71	-0,2	0,10	-0,02
21	Відчуваю дуже сильну невдоволеність собою, коли не отримую того, до чого прагну	-0,42	0,15	0,58	0,06
22	Іноді люди використовують мене для досягнення власних цілей	0,04	-0,13	0,55	-0,08
23	Моє життя є кращим, ніж у більшості моїх знайомих	0,61	0,22	0,03	-0,06
24	Переживаю спустошення, коли бачу, що хтось перемагає мене в чомусь	-0,18	-0,12	0,66	0,03
25	Я не завжди можу спрогнозувати реакцію оточуючих на мої дії	-0,01	-0,03	0,51	-0,05
26	Стосунки з більшістю людей з мого близького кола підтримуються роками	0,21	0,65	-0,09	0,16
Відсоток сумарної дисперсії		17,1	14,1	9,2	12,3

Перша шкала (Ш 1) отримала назву «Задоволеність власним життям». До її складу увійшло сім тверджень (1, 2, 7, 14, 17, 20, 23). Визначений фактор відображає співвідношення

між тим, наскільки людина задовольняє свої потреби, і тим, наскільки вона витрачає свої життєві ресурси для задоволення цих потреб. Отже, важливим когнітивним аспектом суб'єктивного благополуччя є переживання та оцінка рівня задоволеності своїм життям, якості свого існування. Під якістю життя розуміється інтегративний психічний феномен, що включає в себе набір необхідних параметрів і умов життя людини та оцінку задоволеності їх реальним станом. У свою чергу, це виявляється у бажанні нічого не змінювати в своєму житті.

За критерієм альфа Кронбаха ми отримали результат 0,78, що відповідає достатньому рівню узгодженості запитань за цією шкалою. Такий результат свідчить про взаємопов'язаність відповідей на ці запитання, отже, значення за окремими твердженнями можуть бути поєднані в єдиний показник.

Друга шкала (Ш 2), що отримала назву «Задоволеність своєю самореалізацією», поєднала шість тверджень (5, 6, 8, 10, 18, 26). До її складу входять аспекти гордості за свої досягнення та визнання переваги над іншими. Тобто цей фактор проявляється в отримуванні насолоди від того, ким є особистість, які досягнення вона має, що може вирізняти її з поміж інших та надавати відчуття власної значущості й унікальності. За критерієм альфа Кронбаха ми отримали результат 0,77, що відповідає достатньому рівню узгодженості запитань за цією шкалою. Отже, зміст тверджень, що утворюють цю шкалу, має високу подібність, а відповіді, які надають досліджувані, суттєво не відрізняються.

Зміст третьої шкали, «Невдоволеність собою, розчарування в житті» (Ш 3), виявився для нас неочікуваним, оскільки при моделюванні ми розглядали лише сфери життєдіяльності особистості. Поява шкали з вираженим негативним значенням, що поєднує відповіді стосовно актуальних проблем, які переживає людина та не може здолати, свідчить про те, що переживання благополуччя розщеплює життя людини на різні періоди з різним рівнем задоволення, на різні сфери з різним рівнем реалізованості, виокремлює різні групи, порівняння з якими посилює або послаблює переживання задоволення. Отже, переживання задоволення чи благополуччя завжди є відносним, таким, що потребує додавання об'єкта, з яким порівнюється («у порівнянні з чим...»). Одним із перших, хто заговорив про абсолютність-відносність переживань, був А. Маслоу. Описуючи «пікові переживання» як важливі елементи досвіду особистості, він використовував поняття «абсолютність»: «З цього погляду, пікові переживання швидше абсолютні, ніж відносні. Вони не тільки знаходяться поза часом і простором ..., вони не тільки безумовні і сприймаються самі по собі, вони не тільки відносно невмотивовані і відірвані від інтересів людини, вони сприймаються так, начебто існують самі по собі, «десь там»...» (Маслоу, 2003). В. Вілюнас підкреслював, що в історії психології дослідники завжди визначали здатність емоцій оцінювати об'єкти. Таке оцінювання могло реалізуватися свідомо або неусвідомлено, абсолютно чи відносно (Вілюнас, 1976). Перегукується з цією ідеєю і принцип відносності позитивних емоційних оцінок, сформульований ще у 1970 р. П. Симоновим. Відповідно до принципу відносності, багаторазове повторення «приємних» стимулів веде до нейтралізації позитивних оцінок, тому не існує однозначно та стабільно «приємних» стимулів та переживань, які вони породжують (Симонов, 2021). Якщо припустити, що окрім емоційної складової переживання благополуччя має у своєму складі ще й ціннісний аспект, то тоді ідея відносності переживання певною мірою узгоджується з положенням концепції М. Лоського, відповідно до якого позитивна цінність визначається через порівняння з «абсолютною повнотою буття». «Все, що причетне якою б мірою Добру..., містить у собі виправдання свого буття, заслуженість його, і симптоматично ця позитивна цінність виражається, залежно від різноманітності видів цього залучення, у нескінченно різноманітних позитивних почуттях – у почутті задоволення, захоплення, піднесення, спокою, довіри, надії... Навпаки, все, що перешкоджає здійсненню абсолютної повноти буття, не заслуговує на те, щоб бути; симптоматично така негативна цінність виявляється у негативних почуттях страждання, огиди, падіння, вульгарності, жадливості, занепокоєння, покинутості тощо», – писав філософ (Лосский, 1931). Отже, ми припускаємо відносний характер існування переживання благополуччя, яке завжди через оцінювання

встановлює відповідність між актуальним станом та станами «повного задоволення» чи «страждання», які виступають певними орієнтирами, стандартами для визначення своєї якості життя. Третя шкала була утворена шістьма твердженнями (9, 11, 21, 22, 24, 25).

Високі значення за шкалою «Невдоволеність собою, розчарування в житті» ми пов'язуємо зі зневірою у можливості подолання труднощів власними силами, з відчуттям занепаду сил, що може бути пов'язаним з постійними невдачами або нездійсненими очікуваннями. Тобто люди, що отримують високі бали за цією шкалою, почувають себе неспроможними, нікчемними та невдоволеними обставинами власного життя. Такий стан може викликати появу переживання відчуження від самого себе, яке супроводжується неадекватним сприйманням себе або взагалі втратою відчуття власного «Я». За критерієм альфа Кронбаха ми отримали результат 0,74, що відповідає достатньому рівню узгодженості тверджень за цією шкалою.

Четверта шкала була названа «Задоволеність відносинами з іншими» (Ш 4), до її складу увійшли сім тверджень (3, 4, 12, 13, 15, 16, 19). Цей фактор відображає рівень довіри до світу, інших осіб, готовність приймати та надавати взаємопідтримку та взаємодопомогу у відносинах. Тобто люди, які отримують високі значення за цією шкалою, задоволені відносинами з іншими, формують довірчі, підтримуючі та розуміючі відносини з оточуючими, не мають наміру і не хочуть змінювати своє коло спілкування. За критерієм альфа Кронбаха ми отримали результат 0,77, що відповідає достатньому рівню узгодженості запитань за цією шкалою.

Була запропонована і загальна шкала, що визначає загальний рівень задоволеності особистості, яка враховує всі 4 субшкали та розраховується як сума значень за шкалами Ш₁, Ш₂ та Ш₄, від якої віднімається значення за шкалою Ш₃. Значення коефіцієнта альфа Кронбаха дорівнює 0,70, що відповідає достатньому рівню узгодженості запитань за цією шкалою.

Перше вимірювання за шкалами методики було здійснено у травні 2021 року. У жовтні 2021 року авторська методика «КОСБ-3» була перевірена на надійність-стійкість, результати перевірки наведені у таблиці 2. Кількість осіб, що двічі проходили методику, становить 47, віком від 18-24 років. Була застосована процедура кореляційного аналізу.

Таблиця 2

Результати перевірки авторської методики «КОСБ-3» на надійність-стійкість

№	Шкала	Коефіцієнт за ретестом	Рівень значущості (p)
1	Задоволеність власним життям	0,78	0,001
2	Задоволеність своєю самореалізацією	0,59	0,001
3	Невдоволеність собою та розчарування в житті	0,61	0,001
4	Задоволеність відносинами з іншими	0,70	0,001
5	Загальний рівень задоволеності	0,79	0,001

Відповідно до результатів, наведених вище, можна стверджувати, що перевірка на надійність-стійкість пройшла успішно, адже ми отримали всі коефіцієнти кореляції на високому рівні значущості.

Розроблені шкали необхідно було перевірити на рівень конвергентної валідності, яка припускає відповідність результатів за новими шкалами даним, що отримані за іншими вже стандартизованими методиками, які вивчають схожі психічні явища. Для перевірки валідності було обрано «Шкалу психологічного благополуччя» (К. Ріфф) у адаптації Л. Жуковської, Є. Трошихіної та опитувальник «Задоволеності життям» (Н. Мельникова). Застосовувалась

також процедура кореляційного аналізу. У таблиці 3 наведені результати найбільш важливих для обґрунтування показників.

Таблиця 3

Значущі взаємозв'язки між показниками психологічного благополуччя та показниками методики «КОСБ-3»

Показники за розробленою методикою	«Шкала психологічного благополуччя» (К. Ріфф)						
	Позитивні відносини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самосприйняття	Психологічне благополуччя
Задоволеність власним життям	0,352**	0,030	0,624***	0,146	0,394***	0,572***	0,448***
Задоволеність своєю самореалізацією	0,253*	0,276*	0,393***	0,505***	0,567***	0,459***	0,519***
Невдоволеність собою, розчарування в житті	-0,422***	-0,200	-0,261*	-0,129	-0,077	-0,277*	-0,290**
Задоволеність відносинами з іншими	0,534***	0,123	0,473***	0,139	0,392***	0,464***	0,448***
Загальний рівень задоволеності	0,348**	0,094	0,555***	0,258*	0,528***	0,542***	0,491***

Примітка: * - кореляційний зв'язок є значущим $p \leq 0,05$; ** - кореляційний зв'язок є значущим $p \leq 0,01$; *** - кореляційний зв'язок є значущим $p \leq 0,001$.

У таблиці 4 наведені значущі коефіцієнти кореляції, які відображають конвергентну валідність шкал авторської методики, оскільки вони висвітлюють взаємозв'язки показників методики «КОСБ-3» з показниками методики Н. Мельникової, які визначають різні аспекти задоволеності особистістю власним життям.

Отже, була підтверджена висока конвергентна валідність шкал методики, оскільки загальний показник задоволеності життям встановлює значущі кореляційні зв'язки зі всіма шкалами методики «Шкала психологічного благополуччя» (К. Ріфф) (за виключенням шкали «Автономія») та опитувальника «Задоволеності життям» (Н. Мельникова). Значення за всіма шкалами авторської методики корелюють з показниками інших методів, які обрані як такі, що відповідають змісту методики та віковому складу вибірки.

Стандартизація шкал авторської методики «КОСБ-3» була проведена на вибірці 256 студентів закладів вищої освіти м. Києва. Дані, наведені у таблиці 5, відображають значення асиметрії та ексцесу й їх стандартних помилок для загального рівня задоволеності та чотирьох шкал методики «КОСБ-3». За критерієм М. Плохинського, емпіричні значення асиметрії та ексцесу не повинні перевищувати потроєного значення помилки.

Таблиця 4

Значущі взаємозв'язки між показниками задоволеності життям та показниками розробленої методики

Показники за розробленою методикою	«Задоволеність життям» (Н. Мельникова)				
	Життєва включеність	Розчарованість в житті	Втома від життя	Занепокоєння про майбутнє	Занальний показник задоволеності життям
Задоволеність власним життям	0,695***	-0,604***	-0,409***	-0,334**	0,625***
Задоволеність своєю самореалізацією	0,449***	-0,212	-0,269*	-0,301**	0,379***
Невдоволеність собою, розчарування в житті	-0,172	0,457***	0,378***	0,355**	- 0,383***
Задоволеність відносинами з іншими	0,435***	-0,438***	-0,362***	-0,309**	0,462***
Загальний рівень задоволеності	0,621***	-0,404***	-0,321**	-0,280*	0,505***

Примітка: * - кореляційний зв'язок є значущим $p \leq 0,05$; ** - кореляційний зв'язок є значущим $p \leq 0,01$; *** - кореляційний зв'язок є значущим $p \leq 0,001$.

Таблиця 5

Коефіцієнт асиметрії та коефіцієнт ексцесу за показниками когнітивного компоненту суб'єктивного благополуччя

Показники когнітивного компоненту суб'єктивного благополуччя	Коефіцієнт асиметрії		Коефіцієнт ексцесу	
	Статистика	Стандартна помилка	Статистика	Стандартна помилка
Задоволеність власним життям	-0,284	0,152	-0,587	0,303
Задоволеність своєю самореалізацією	-1,175	0,152	1,357	0,303
Невдоволеність собою та розчарування в житті	-0,118	0,152	-0,220	0,303
Задоволеність відносинами з іншими	-0,877	0,152	0,715	0,303
Загальний рівень задоволеності	-0,325	0,152	-0,086	0,303

Як бачимо, отримані результати за показником асиметрії та ексцесу за шкалою «Задоволеність своєю самореалізацією» не відповідають нормальному розподілу даних. Ми маємо яскраво виражену правосторонню асиметрію, яка свідчить про перевагу високих значень у розподілі емпіричних даних, а також ми маємо гостровершинний ексцес, що свідчить про те, що більшість значень зосереджені біля середнього значення. Було прийнято рішення вилучити шкалу «Задоволеність своєю самореалізацією» зі складу методики. Інші шкали відповідають нормальному розподілу, отже можна застосувати процедуру стандартизації з використанням шкали станайнів. Тестові норми за шкалами методики наведені в таблиці 6.

На підставі проведених заходів перевірки конвергентної валідності була здійснена інтерпретація значень за шкалами методики «КОСБ-3».

За шкалою «Задоволеність власним життям»:

Високі значення свідчать про те, що людина задоволена тим, що наразі відбувається в її житті, умовами життя і немає потреби щось змінювати, адже високо оцінює продуктивність своєї діяльності. Результати, які вона отримує, відповідають її уявленням про ідеал; порівнюючи себе з іншими, людина відчуває свої переваги.

Таблиця 6

Процедура переведення сирих даних за шкалами методики «КОСБ-3» у стандартизовану шкалу станайнів

Станайн	Шкали				Рівень індивідуального результату
	Задоволеність власним життям	Невдоволеність собою і розчарування в житті	Задоволеність відносинами з іншими	Загальний рівень задоволеності	
1	≤13	≤11	≤16	≤10	Низький рівень
2	14-16	12-13	17-19	11-18	
3	17-19	14-16	20-22	19-23	
4	20-22	17-18	23-26	24-28	Середній рівень
5	23-25	19-20	27-28	29-33	
6	26-28	21-22	29-30	34-38	
7	29-30	23-24	31-32	39-43	Високий рівень
8	31	25-27	33	44-47	
9	32-35	28-30	34-35	48-50	

Низькі значення за цією шкалою свідчать про те, що ця людина невдоволена умовами свого життя, оцінює життя як нікчемне, а сфера її діяльності є непривабливою для неї. У житті такої людини завжди відчувається негативне налаштування до певних справ та подій, оскільки вона ставить себе нижче, ніж оточуючих, вважає свій стан далеким від ідеального, проявляє невпевненість в успіху.

За шкалою «Невдоволеність собою та розчарування в житті»:

Високі значення свідчать про те, що людина відчуває невдоволення, коли не досягає бажаного, часто відчуває спустошення через кращі досягнення інших. Вона вважає більшість людей корисливими, що підвищує рівень внутрішньої напруги, і, як наслідок, людина постійно перебуває в дратівливому стані. Вона часто відчуває роздратування стосовно даремного марнування часу. Їй також властиві ознаки категоричного мислення, що може призводити до тривожних проявів.

Низькі значення свідчать про те, що у людини майже не виникає негативних переживань, пов'язаних зі своїми досягненнями, вона не орієнтується на досягнення інших, а насолоджується досягнутим. Вона реалістично оцінює власні ресурси, що дає можливість із задоволенням і вчасно досягати поставлені цілі.

За шкалою «Задоволеність відносинами з іншими»:

Високі значення свідчать про те, що людина задоволена своїм колом спілкування, має людей, з якими може розділити як проблеми, так і досягнення, а у відносинах з іншими є достатньо відвертою та щирою. Така особа схильна довіряти людям, вона розраховує на підтримку оточуючих, оцінює своє коло спілкування як безпечне та надійне.

Низькі значення свідчать про те, що такій людині важко будувати довготривалі довірливі відносини з іншими і вона майже ніколи не покладається на інших. Спілкування з іншими – це

скоріше вимушена обставина задля досягнення певної мети. Людина мріє про зміну кола спілкування, відчуваючи небезпеку та дискомфорт. Оточуючі сприймаються як особи, що заважають задоволенню важливих потреб, як такі, що приховують важливу інформацію.

За загальним рівнем задоволеності життям:

Люди з високими значеннями отримують задоволення від різних аспектів свого життя, сприймають життєві умови як комфортні та безпечні для реалізації своїх цілей та намірів. Вони високо оцінюють свої досягнення, порівнюючи їх з результатами інших. З іншими особами схильні будувати підтримуючі, довірливі та довготривалі стосунки.

Люди з низькими значеннями за шкалою загального рівня задоволеності мають високу невдоволеність своєю діяльністю, своїми досягненнями, колом спілкування, вони почувають себе некомфортно в присутності інших людей. Більшість подій, що трапляються у житті, трактується ними негативно, вони зневірені в своїх силах, в можливості отримати допомогу та підтримку від інших, переживають розчарування життям.

Висновки. Була запропонована авторська методика «КОСБ-3», призначена для вимірювання когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя. Методика вміщує в себе 20 тверджень, що оцінюються за 5-ти бальною шкалою. Вона включає 3 субшкали, які дозволяють виміряти три незалежні аспекти задоволеності життя, а саме: «Задоволеність власним життям», «Невдоволеність собою і розчарування в житті» та «Задоволеність відносинами з іншими». Були здійснені процедури перевірки на дискримінативність тверджень, надійність-узгодженість за коефіцієнтом альфа Кронбаха. Отримані дані, що підтверджують високий рівень конвергентної валідності всіх шкал методики. Проведена перевірка на надійність-стійкість за допомогою ретестового випробування (47 осіб пройшли тестування повторно), що довело її високий рівень. Стандартизація шкал авторської методики «КОСБ-3» була проведена на вибірці студентів м. Києва, у кількості 256 осіб. Тестові норми сформовані та представлені в шкалі станайнів.

Перспективи подальших досліджень. Планується використання методики в наукових психологічних дослідженнях для виявлення факторів, що сприяють або заважають переживанню суб'єктивного благополуччя молоддю, встановлення розбіжності у переживанні задоволеності життям осіб певних категорій. Це надасть можливість уточнити як структуру суб'єктивного благополуччя, так і особливості її переживання у різні періоди життя.

Література

1. Виллюнас, В.К. (1976). Психология эмоциональных переживаний. Москва: Изд-во МГУ.
2. Жуковская, Л.В., & Трошихина, Е.Г. (2011). Шкала психологического благополучия К. Рифф. *Психологический журнал*, 32(2), 82-93.
3. Лосский, Н.О. (1931) Ценность и бытие. Бог и царство божие как основа ценностей. Киев : Библиотека Фонда содействия развитию психической культуры. URL: <http://psylib.org.ua/books/lossn01/index.htm>
4. Маслоу, А. (2003) Психология бытия. Москва : Рефл-бук, Киев : Ваклер, PSYLIB. URL: <http://psylib.org.ua/books/masla02/txt06.htm>.
5. Мельникова, Н.Н. (2004) Диагностика социально-психологической адаптации личности: Учебное пособие. Челябинск : Изд-во ЮУрГУ.
6. Панина, Н.В. (2003) Индекс жизненной удовлетворенности. *Психология развития конкурентоспособной личности*. Москва : Изд-во Московского психолого-социального института, 192–194.
7. Савченко, О.В., & Калюк, О.О. (2021) Структура суб'єктивного благополуччя студентів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(24), 61-67. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2021.4.24.8>
8. Сидоренко, Е.В. (2003). Методы математической обработки в психологии. СПб.: ООО «Речь».
9. Симонов, П.В. (2021) Эмоциональный мозг. Санкт-Петербург : Питер.
10. Соколова, М.В. (1996) Шкала субъективного благополучия (ШСБ): руководство. Ярославль : Психодиагностика.
11. Bradburn, N.M. (1965) Reports on Happiness. A Pilot Study of Behavior Related to Mental Health. Chicago: Aldine Publishing Company.
12. Bradburn, N.M., & Caplovitz, D. (1965) Reports on Happiness. A Pilot Study of Behavior Related to Mental Health. Aldine Publishing Company.
13. Comunian, A.L. & Sarmany Schuller, I. (1995) Cross cultural comparison of anxiety and arousability inventory (AAI). *Studia Psychologica*; Bratislava, 37 (1), 11-19.

14. Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2002) Self-determination research: reflections and future directions. *Handbook of self-determination research*. Rochester (NY.): University of Rochester Press, 431–441.
15. Diener, E. (Ed.) (2009) Culture and Well-Being: The collected works of Ed Diener. *Social Indicators Research Series*, 38. Springer. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-0.2>
16. Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. & Tobin, S. (1961) The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
17. Ryff, C.D. (2014) Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom.* 83, 10-28. DOI: <https://doi.org/10.1159/000353263>
18. Waterman, A., Schwartz, S. & Conti, R. (2008) The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of happiness studies*, 9 (1), 41-79. DOI:10.1007/s10902-006-9020-7

References

1. Vilyunas, V.K. (1976) Psihologiya emotsionalnyh perezhivaniy [Psychology of emotional experiences]. Moskva: Izd-vo MGU. [in Russian].
2. Zhukovskaya, L.V., & Troshikhina, E.G. (2011). Shkala psikhologicheskogo blagopoluchiya K. Riff. [Scale of psychological well-being K. Riff.] *Psikhologicheskij zhurnal.* 32(2), 82-93. [in Russian].
3. Losskiy, N.O. (1931) Tsennost i bytie. Bog i tsarstvo bozhie kak osnova tsennostey [Value and existence. God and the kingdom of God as the basis of values]. Kiev: Biblioteka Fonda sodeystviya razvitiyu psihicheskoy kulturyi. URL: <http://psylib.org.ua/books/lossn01/index.htm>[in Russian].
4. Maslou, A. (2003) Psihologiya byitiya [Psychology of being]. Moskva: Refl-buk, Kiev: Vakler, PSYLIB. URL: <http://psylib.org.ua/books/masla02/txt06.htm>. [in Russian].
5. Melnikova, N.N. (2004). Diagnostika sotsialno-psihologicheskoy adaptatsii lichnosti: Uchebnoe posobie [Diagnosis of socio-psychological adaptation of personality: Textbook.]. Chelyabinsk: Izd-vo YuUrGU. [in Russian].
6. Panina, N.V. (2003) Indeks zhiznennoy udovletvorennosti [Life satisfaction index]. *Psihologiya razvitiya konkurentosposobnoy lichnosti.* Moskva : Izd-vo Moskovskogo psihologo-sotsialnogo instituta, 192–194. [in Russian].
7. Savchenko, Olena & Kaliuk, Oleksandra. (2021). The structure of students` subjective well-being *Orhanizatsiina psykhohiia. Ekonomichna psykhohiia.* № 4(24), 61-67. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2021.4.24.8> [in English].
8. Sidorenko, E.V. (2003). Metody matematicheskoy obrabotki v psihologii [Methods of mathematical processing in psychology]. Sankt-Peterburg: Rech. [in Russian].
9. Simonov, P.V. (2021) Emotsionalnyy mozg [Emotional brain]. Sankt-Peterburg: Piter. [in Russian].
10. Sokolova, M. V. (1996) Shkala sub'ektivnogo blagopoluchiya (ShSB): rukovodstvo [Subjective well-being scale (SSB): a guide]. Yaroslavl: Psihodiagnostika.
11. Bradburn, N.M. (1965) Reports on Happiness. A Pilot Study of Behavior Related to Mental Health. Chicago: Aldine Publishing Company.
12. Bradburn, N.M., & Caplovitz, D. (1965) Reports on Happiness. A Pilot Study of Behavior Related to Mental Health. Aldine Publishing Company.
13. Comunian, A.L. & Sarmany Schuller, I. (1995) Cross cultural comparison of anxiety and arousability inventory (AAI). *Studia Psychologica;* Bratislava, 37 (1), 11-19.
14. Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2002) Self-determination research: reflections and future directions. *Handbook of self-determination research*. Rochester (NY.): University of Rochester Press, 431–441.
15. Diener, E. (Ed.) (2009) Culture and Well-Being: The collected works of Ed Diener. *Social Indicators Research Series*, 38. Springer. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-0.2>
16. Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. & Tobin, S. (1961) The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
17. Ryff, C.D. (2014) Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom.* 83, 10-28. DOI: <https://doi.org/10.1159/000353263>
18. Waterman, A., Schwartz, S. & Conti, R. (2008) The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of happiness studies*, 9 (1), 41-79. DOI:10.1007/s10902-006-9020-7

**Текст методики «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)»
(О. Калюк, О. Савченко)**

№	Твердження	Повністю не погоджуюсь	Частково не погоджуюсь	Важко визначитись	Частково погоджуюсь	Повністю погоджуюсь
1.	Моє життя майже у всьому відповідає моєму ідеальному уявленню					
2.	Вважаю себе щасливою людиною					
3.	Мої стосунки з батьками я можу охарактеризувати як підтримуючі та довірливі					
4.	Мої умови життя сприяють задоволенню всіх актуальних потреб					
5.	Мене влаштовує якість мого життя					
6.	У моєму житті чітко виокремлюються білі та чорні смуги					
7.	Я дратуюсь, коли витрачаю даремно свій вільний час					
8.	Я би хотів кардинально змінити коло свого спілкування					
9.	Моє повсякденне життя я можу охарактеризувати як цілком безпечне та комфортне					
10.	Мені подобається те, чим я займаюсь в даний період життя					
11.	Я часто відчуваю, що близькі люди слабко розуміють мене та мої бажання					
12.	Я завжди можу розраховувати на підтримку друзів та рідних					
13.	Я можу сказати про себе, що я цілком задоволений своїм життям					
14.	Я можу сказати, що мої стосунки з друзями та рідними є щирими, без приховування чого-небудь					
15.	Я би не хотів нічого змінювати у своєму житті					
16.	Відчуваю дуже сильну невдоволеність собою, коли не отримую того, до чого прагну					
17.	Іноді люди використовують мене для досягнення власних цілей					
18.	Моє життя є кращим, ніж у більшості моїх знайомих					
19.	Переживаю спустошення, коли бачу, що хтось перемагає мене в чомусь					
20.	Я не завжди можу спрогнозувати реакцію оточуючих на мої дії					

Ключі до методики

№	Шкала	Прямі твердження	Зворотні твердження
1	Задоволеність власним життям	1, 2, 5, 10, 13, 15, 18	-
2	Невдоволеність собою та розчарування в житті	6, 7, 16, 17, 19, 20	-
3	Задоволеність відносинами з іншими	3, 4, 9, 12, 14	8, 11
Загальний рівень задоволеності життям		ЗР=Ш 1+Ш 3-Ш 2	

Примітка: За прямою шкалою бали нараховуються так: 5 балів – «повністю погоджуюсь», 4 – «частково погоджуюсь», 3 – «важко визначитись», 2 – «частково не погоджуюсь», 1 – «повністю не погоджуюсь».

За зворотною шкалою: 1 бал – «повністю погоджуюсь», 2 – «частково погоджуюсь», 3 – «важко визначитись», 4 – «частково не погоджуюсь», 5 – «повністю не погоджуюсь».

Відомості про авторів

Савченко Олена Вячеславівна, докторка психологічних наук, професорка, професорка кафедри педагогіки та психології, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, Україна.

Savchenko, Olena, Dr., Prof., Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine

E-mail: savchenko.elena.v@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/000-0002-7069-7419>

Калюк Олександра Олександрівна, магістерка психології, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, Україна.

Kaliuk, Oleksandra, Master of Psychology, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine

E-mail: aleks150599@gmail.com

Отримано 20 грудня 2021 р.
Рецензовано 10 січня 2022 р.
Прийнято 12 лютого 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11>
УДК 159.9.01:005.966(477+100)

Марта Тиченко

АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В ДОСЛІДЖЕННЯХ УКРАЇНСЬКИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ НАУКОВЦІВ

Тиченко Марта. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців.

Вступ. Глобальна невизначеність як стійкий тренд та невід'ємна особливість сучасного світу впливає на різні сфери життя – економічну, соціальну, і, без сумніву, на ринок праці. Це означає і вплив тією чи іншою мірою на індивідуальний кар'єрний вимір кожної особи без виключення. Працівникам важливо вміти керувати власною кар'єрою, бути більш гнучкими. Більше того, у науковій літературі поширеними є різноманітні підходи до тлумачення поняття професійної кар'єри та її особливостей.

Мета. На основі аналізу українських та зарубіжних джерел з'ясувати сутність поняття професійної кар'єри, вивчити різні підходи до її аналізу.

Результати. На основі аналізу праць українських та зарубіжних авторів визначено специфіку професійної кар'єри, її відмінності від інших схожих категорій. Проаналізовано два основні виміри професійної кар'єри – широкий та вузький, їх особливості. Підкреслено міждисциплінарний характер кар'єри, її стосунок до різних сфер й дисциплін та відповідні підходи до її вивчення. Охарактеризовано психологічні підходи до аналізу кар'єри, теорії кар'єри, які описані в працях як українських, так і зарубіжних дослідників.

Висновки. Вивчення та аналіз такого багатоаспектного поняття як «професійна кар'єра» є особливо важливим як на індивідуальному рівні, так і на рівні організації, адже в сучасних світових умовах посилюються як вимоги працедавців, так і особистість як суб'єкт має свої стандарти та очікування щодо власної кар'єри.

Ключові слова: «світ BANI», професійна кар'єра, робочі цінності, кар'єрна адаптивність, протейська кар'єра, безмежна кар'єра, психологічна готовність до здійснення кар'єри.

Tychenko, Martha. Analysis of the features of a professional career in the research of Ukrainian and foreign scientists.

Introduction. Global uncertainty as a sustainable trend and an integral feature of the modern world affects various spheres of life - economic, social, and the labor market. It also affects the individual career of each person to some extent. Employees need to be able to manage their careers and to be more flexible. Moreover, various approaches to interpreting the concept of professional career and its features have been widely covered in scientific literature.

Aim. Based on the analysis of Ukrainian and foreign sources to find out the essence of the concept of professional career as well as to study different approaches to its analysis.

Results. Based on the analysis of the works of Ukrainian and foreign authors, the author determines the specifics of the concept of professional career and its differences from other careers. The author analyzes two main dimensions of a professional career according to broad and narrow features. This study also emphasizes the interdisciplinary nature of the career, its relationship with different fields and disciplines, and appropriate approaches to its study. The author describes the psychological approaches to career analysis - career theories presented in the works of both Ukrainian and foreign researchers.

Conclusions. A professional career is a multifaceted concept, so it is significant to study and analyze it both at the individual and at organizational levels. Current world situation is increasing the requirements of employers to meet by employees, on the one hand, and employees' own expectations for their careers, on the other.

Keywords: "BANI-world", professional career, work values, career adaptability, protean career, boundaryless career, psychological readiness for future professional career.

Вступ. Ми живемо в умовах невизначеності, що є перманентною, а не тимчасовою характеристикою сучасного світу. Це вже не просто точка зору, а радше аксіома для дослідників з різних царин науки – футурології, економіки, соціології, психології. Так, пандемія, що розпочалася у 2020 році, була тією точкою, де не просто почали говорити про нестабільність сучасного світу, а й те, що він сам по собі став швидшим і ще складнішим. Зокрема, антрополог та футуролог, дослідник американського Інституту майбутнього Ж. Кассіо запропонував як термін-означення акронім «BANI- world». Кожна з літер – це певна характеристика: «brittle» – «крихкий», «anxious» – «неспокійний», «nonlinear» – «нелінійний», «incomprehensible» – «незбагненний» (Cascio, 2020). Так, в часи пандемії, окрім короткотермінових наслідків таких як безпосередня боротьба з нею, вона мала і має довготермінові наслідки – економічні та соціальні, які ми відчуваємо і сьогодні. Змінилась і надалі модифікується архітектоніка ринку праці, а, відповідно, й зростає необхідність швидкої адаптації до нових умов (Akkermans, Richardson, 2020). Без сумніву, такі тенденції не можуть не впливати і на специфіку здійснення кар'єри. А початок війни Росії в Україні – це те, що є чіткою і гіркою водночас ілюстрацією «BANI-world». Вже зараз науковці аналізують, як це може впливати на кар'єру в особистісному вимірі. Так, приміром, цікавим є нещодавнє дослідження, яке вивчає зміну професійних ціннісних орієнтацій студентів-психологів в умовах війни (Мищишин & Симканич, 2022).

Мета дослідження. На основі аналізу українських та зарубіжних джерел з'ясувати сутність поняття професійної кар'єри, вивчити різні підходи до її аналізу.

Результати дослідження. Загалом, окресливши загальну поточну кон'юнктуру, важливо розпочати з власне поняття кар'єри, розуміння її сутності, особливостей, а згодом перейти до теоретичних підходів з її вивчення. Так, дослідник Т. Карамушка (2015), вивчаючи як українські, так і зарубіжні дослідження, зауважує, що в психології пострадянського простору замість власне «кар'єри» використовувалися такі поняття як «життєвий шлях», «професійна діяльність», «професійне самовизначення» (Карамушка, 2015). Продовжуючи цю думку, можна навести точку зору Н. Ортікової (2020), яка у своїй роботі акцентує увагу на нерозривній єдності категорії «кар'єри» та таких понять як «професійно-особистісний розвиток», «професійне становлення», «професійне зростання», «професійний шлях» та «професійна діяльність» (Ортікова, 2020). Водночас важливо зауважити, що нерідко сучасні дослідники не розмежовують «кар'єру» від власне «професійної кар'єри», і, як слушно зауважує С. Мішина (2019), за своїм змістом вони мають важливу відмінність – кар'єра може бути як професійною, так і соціальною, і є доволі широким поняттям. Якщо «кар'єра» у широкому значенні – «це процес зміни ролей, посад, статусів та становища в суспільстві за обраною стратегією чи обставин, здійснюваний задля забезпечення успішності в будь-якому виді діяльності за певним критерієм чи їх сукупністю. То професійна (ділова) кар'єра – це процес зміни ролей, посад, статусів за обраною стратегією чи складом обставин, здійснюваний задля забезпечення успішності в професійній діяльності за певним критерієм чи їх сукупністю» (Мішина & Мішин, 2019). Тобто важливо чітко виокремлювати «кар'єру» та власне «професійну кар'єру» як певний процес, з відповідною структурою, що має відповідну функцію. Можемо навести такий приклад, що кар'єра загалом може також стосуватися хобі та зацікавлень кар'єри. У побутовому мовленні ми можемо говорити про кар'єру в контексті сімейних відносин. Професійну кар'єру людина може будувати в різних цікавих для себе сферах професійної діяльності – приміром в науці, менеджменті, військовій справі тощо. При цьому її статус, посада можуть бути різними. Водночас ми підтримуємо точку зору, що поняття професійної кар'єри семантично пов'язане з категоріями, які також часто використовуються в науковій літературі, – кар'єрне зростання, кар'єрний розвиток, кар'єрний шлях, кар'єрна траєкторія, кар'єрна мобільність, кар'єрний напрям (Ортікова, 2020).

Професійна кар'єра у своїй багатогранності тлумачиться у двох вимірах – широкому та вузькому. Так, власне професійна кар'єра стосується професійного зростання та просування

загалом. Натомість внутрішньоорганізаційна кар'єра – це рух посадовою «кар'єрою драбиною» в рамках тієї чи іншої установи (Карамушка, 2015; Поплавська, 2006; Сурякова, 2014). Вочевидь, найбільш оптимальним є поєднання двох цих вимірів водночас – професійного та посадового просування. Більше того, суттєвий дисбаланс між цими типами кар'єри може бути в основі незадоволеності роботою, конфліктів, призводити до особистісних деформацій, професійної деградації тощо (Карамушка, 2015). Отже кар'єру можна розуміти, з одного боку, як почерговість посад в рамках однієї організації, з іншого – в контексті усього професійного життя людини.

У різних дослідженнях можна простежити думку, що проблематика професійної кар'єри має міждисциплінарний характер і стосується різних сфер та дисциплін. Ґрунтуючись на цьому, науковці виокремлюють три підходи до її вивчення: 1) *соціально-економічний* (що фокусується на динаміці розвитку особистості, її освіти та кваліфікації впродовж життя; досягненні економічного благополуччя); 2) *управлінський* (тут акцент на вивченні професійної кар'єри в контексті фактичної посади працівника та потенційної, що має високий управлінський статус); 3) *організаційно-психологічний* (професійна кар'єра як певне просування особи в рамках організації, оптимальна взаємодія особистості та відповідної установи, внаслідок якої кожна зі сторін реалізує власні інтереси) (Березовська & Тангел, 2015; Овсяннікова, 2013; Поплавська, 2015). У науковій літературі можна простежити і більш розгорнуті класифікації, приміром, деякі дослідники виділяють 9 різних підходів: структурно-функціональний, соціально-психологічний, управлінсько-менеджерський, психолого-акмеологічний, процесний, статусний, ціннісний, гендерний та компетентнісний. Кожен з них відрізняється за змістовою характеристикою професійної кар'єри та питаннями, які вивчають дослідники в рамках кожного з підходів (Ортікова, 2020).

На нашу думку, важливим є розуміння професійної кар'єри у взаємозв'язку її трьох складових: цілі, процесу та власне результату. Так, до цільового компонента науковці відносять цілі та завдання, які ставить перед собою людина, її мотиви, потреби, цінності. Процесуальний компонент стосується того, яким способом буде досягнута мета, стратегії, етапи. І кар'єра завжди має певний результат – зростання власної компетентності, досягнення певного статусу, отримання посади тощо. Така точка зору відображена у працях багатьох науковців (Біскуп, 2017; Біла-Тіунова, 2012; Петровська, 2015; Ортікова, 2020).

Поділяючи тезу про міждисциплінарність вказаних вище підходів, доречним, на нашу думку, є виділення психологічних підходів – теорії професійної кар'єри. Враховуючи велику кількість різноманітних досліджень як українських, так і зарубіжних науковців, важливо визначити критерій, точку їх диференціації. В якості такого маркера ми візьмемо за основу широке та вузьке розуміння професійної кар'єри, тобто її розуміння як такої, що розгортається впродовж всього життя (Д. Сьюпер, М. Савіцкас, Д. Холл, Т. Канівець, Г. Фесун) та власне в організаціях (М. Артур, Л. Карамушка, А. Поплавська, Н. Ортікова, В. Біскуп). Розглянемо детальніше це питання.

Ще у 1953 році Д. Сьюпер (Super, 1980) опублікував свою теорію кар'єрного вибору та розвитку, яку він розвивав впродовж усієї власної наукової діяльності. Тут кар'єра не зводиться до якогось вибору, не є статичною, це процес, що розгортається тривалістю в життя, як певна послідовність та поєднання життєвих етапів, професійних завдань, ролей та уявлень. Зазначимо, що в рамках теорії професійного розвитку Д. Сьюпера характер кар'єри з-поміж іншого визначається розумовими здібностями, рівнем освіти, навичками, характеристиками особистості, до яких він відносить потреби, інтереси, риси, Я-концепцію, кар'єрну зрілість та можливості, які використовує людина. Крім того, Д. Сьюпер приділяє значну увагу вивченню цінностей у професійній діяльності, так званих «workvalues», «робочих цінностей» – як певні цілі або кінцеві стани, яких особа сподівається досягнути в професійному середовищі (Brown, 2002; Super, 1980). Сучасні дослідження засвідчують важливість вивчення власне життєвих цінностей та цінностей у професійній діяльності або робочих цінностей (Leuty & Hansen, 2013).

Грунтуючись на ідеях Д. Сьюпера, М. Савіцкас (Savickas, 2013) розвиває власну теорію будівництва кар'єри, в ній підкреслюється особлива роль кар'єрної адаптивності як здатності змінювати свою поведінку, та життєвих цілей. Кар'єрну адаптивність можна визначити за допомогою 12-item Career Adapt-Abilities Scale, в якій автор виділяє 4 шкали – *турботи* (наприклад, усвідомлення власного професійного вибору), *контролю* (скажімо, коли особа бере відповідальність за власні рішення), *допитливості* (приміром, пошук можливостей для зростання) та *впевненості* (скажімо, чи може людина працювати в повну силу) (Maggiore, Rossier & Savickas, 2017). Загалом теорія М. Савіцкаса ґрунтується на адаптивному управлінні кар'єрними траєкторіями, виробленні відповідних компетенцій. Саме адаптивність, як здатність володіти відповідним психосоціальним ресурсом, сприяє позитивним результатам у мінливій чи навіть невизначеній ситуації через адаптування, реакції на ті чи інші умови (Savickas, 2013).

Справді, професійна діяльність, кар'єра через особливості та вимоги сучасного ринку праці стає все більш різноманітною. Так, Д. Холл та інші науковці (Hall, Yip & Doiron, 2017) запропонували розглядати кар'єру як «протейську» (protein), таку, якою керує власне сама людина, а не організація, частиною якої вона є. Так, на відміну від теорії Д. Сьюпера, тут активна роль відводиться власне особистості. А також наголошується на ролі мотивації, що забезпечується внутрішніми цінностями людини – а саме: свободою та прагненням до розвитку. Автори переконані, що вміння регулювати власну поведінку та керуватися власними цінностями – це аж ніяк не даність в сучасному невизначеному та мінливому середовищі (Hall, Yip & Doiron, 2017).

Окрім «протейської» кар'єри, також виділяють так звану «безмежну» кар'єру (boundaryless). Важливою відмінністю між ними є те, що в контексті безмежної кар'єри орієнтація стосується мобільності, а «протейська» орієнтація стосується цінностей та самонаправлення, тобто керування власною поведінкою (хоча було встановлено, що вона корелює з відкритістю до змін, проте не пов'язана з мобільністю). У свою чергу, мобільність може бути організаційною або географічною, стосуватись співпраці з різними працедавцями тощо. Важливий нюанс полягає в тому, що ця кар'єрна орієнтація, чи іншими словами – форма кар'єри, стосується способу, яким людина реагує на зменшення організаційних ресурсів, шукаючи їх або інші можливості поза межами свого поточного місця праці, приміром, змінюючи працедавця чи шляхом створення власної зовнішньої професійної мережі (Arthur, 2014; Hall, Yip & Doiron, 2017). І хоча «безмежна» кар'єрна орієнтація може стосуватись організації, на нашу думку, її доречно розглядати і в контексті професійної кар'єри людини загалом.

Важливим конструктом є і поняття психологічної готовності особи до здійснення кар'єри як «сукупність психологічних якостей, необхідних для ефективно професійної кар'єри». У структуру цього поняття входять чотири компоненти – мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний (Канівець & Фесун, 2019).

Наш огляд був би неповним, якби ми не згадали ще і про вивчення кар'єри *в контексті організації*. Так, у цьому аспекті актуальним є дослідження, які ґрунтуються на основі відповідності особистості та організації, зокрема, що люди частіше вибирають кар'єру в тих організаціях, які відповідають їхнім особистим цінностям (Arthur et al., 2006).

Існує чимало досліджень, які стосуються вивчення кар'єри працівників в рамках тієї чи іншої організації, різних напрямків діяльності, приміром, державних службовців (Біла-Тіунова, 2012; Воронько, 2013; Ортікова, 2020), військовослужбовців (Поплавська, 2015), фахівців з продажу (Сурякова, 2014). Загалом, важливим є питання ролі організації в контексті кар'єри особистості (Hirsh & Jackson, 2004; Лозовецька, 2014; Шильнікова & Матушкіна 2019). Як зауважують дослідники, «для компаній та організацій доцільним є врахування рівня кар'єрної компетентності працівників при прийнятті кар'єрних рішень, формуванні кадрового резерву» (Мішина & Мішин, 2019; Біскуп, 2017).

Цікавими є дослідження так званого ефекту «скляної стелі» (як штучно створеного бар'єру до кар'єрного просування іншого працівника, що ґрунтується на упередженні) та його вплив на

кар'єрний розвиток і кар'єрні орієнтації. З'ясувалось, що ефект «скляної стелі» істотно відрізняється залежно від сектору зайнятості – працівниці державного сектору стикаються з більшою кількістю бар'єрів у професійній діяльності (Uysal & Ak, 2020). Припускаємо, що ймовірною причиною також можуть бути і певні культурні особливості країн, в яких проводиться дослідження.

Гострої актуальності в сучасних умовах набуває й проблематика професійної кар'єри та психологічного здоров'я персоналу (Карамушка & Карамушка, 2019).

Висновки. Професійна діяльність є по суті основною формою активності суб'єкта – вагома частина людського буття стосується саме її. Варто чітко диференціювати кар'єру у широкому значенні слова та власне професійну кар'єру. Водночас для успішного розвитку останньої важливо розуміти, як особистість може вдосконалюватись, які життєві орієнтири для цього їй необхідні. Огляд різних підходів до розуміння поняття професійної кар'єри українських та зарубіжних науковців засвідчує багатоаспектність та міждисциплінарність цього поняття. Зокрема, професійну кар'єру розглядають у взаємозв'язку кількох складових: цілі, процесу та власне результату. Поширеним є підхід до розуміння професійної кар'єри як професійного просування, зростання та вдосконалення, з одного боку, а з іншого – як посадового просування, тобто в рамках тієї чи іншої організації. Отже, ми проаналізували різні дослідження щодо професійної кар'єри, виокремили істотні аспекти, які стосуються різних підходів до її вивчення.

До **перспектив подальшого дослідження** відноситься уточнення теоретичної моделі та проведення емпіричного дослідження з метою з'ясування психологічних особливостей здійснення кар'єри працівників у певній професійній царині.

Література

1. Березовська, Л. І., & Тангел, А. (2015). Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України : Збірник наукових праць, (1), 44*, 212 – 217.
2. Біла-Тіунова, Л.Р. (2012). Службова кар'єра державного службовця: поняття та особливості. *Наукові праці Національного університету Одеська юридична академія, (11)*, 127-139.
3. Біскуп, В.С. (2017). *Кар'єрна компетентність студентської молоді: соціологічний аспект*. Львів : Львівський національний ун-т імені Івана Франка.
4. Воронько, Л.О. (2013). Успішна кар'єра державного службовця: сутність, умови та фактори побудови. *Державне управління: теорія та практика, (1)*. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_23
5. Канівець, Т.М., & Фесун, Г.С. (2019). Зміст, структура та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології, 1(51)*, 3-9.
6. Карамушка, Л.М., & Карамушка, Т.В. (2019). Тренінгова програма «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу». *Організаційна психологія. Економічна психологія, 4 (18)*, 36-45.
7. Карамушка, Т. В. (2015). Професійна кар'єра особистості : сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології, (1)*, 181-190.
8. Лозовецька, В.Т. (2015). *Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах*. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України.
9. Мишишин, М., & Симканіч, Т. (2022). Зміна професійних ціннісних орієнтацій студентів-психологів в умовах війни. *Вісник Національного університету оборони України, 2(66)*, 71-78.
10. Мішина, С.В., & Мішин, О.Ю. (2019). Діагностика кар'єрної компетентності персоналу. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/21223/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20-%20%D0%9C%D1%96%D1%88%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%A1.%D0%92.%2C%20%D0%9C%D1%96%D1%88%D0%B8%D0%BD%20%D0%9E.%D0%AE..pdf>
11. Мішин, О. Ю., & Мішин, А. Ю. (2019). Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. *Ефективна економіка*. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/36.pdf
12. Овсяннікова, В. В. (2013). Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології, (1)*, 91-104.
13. Ортікова, Н.В. (2020). *Психологічні чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості* Дис. д-ра філософії. Київ : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України.
14. Петровська, І.Р. (2015). Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений, 2 (4)*, 224-227.
15. Поплавська, А.П. (2006). *Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців*. Автореф. дис. канд. психол. наук. Київ : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України.

16. Сурякова, М.В. (2014). Професійна кар'єра спеціалістів з продажу: об'єктивні та суб'єктивні складові. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія, (1)*, 84-88.
17. Шильнікова, З.М., & Матушкіна, М.В. (2019). Управління діловою кар'єрою персоналу організацій в сучасних умовах. *Інфраструктура ринку, (28)*, 238-243.
18. Arthur, J. W., Bell, S. T., Villado, A. J., and Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision-making: an assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology, 91*, 786–801.
19. Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of vocational behavior, 119*, 103434.
20. Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? *Career Development International, 19*, 627–640.
21. Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
22. Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
23. Cascio, J. (2020). *Facing the age of chaos*. URL: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-ofchaos-b00687b1f51d>.
24. Hall, D. T., Yip, J. & Doiron, K. (2017). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 129-156.
25. Hirsh, W., & Jackson, C. (2004). *Managing careers in large organisations*. London: *Work Foundation*.
26. Leuty, M.E. & Hansen, J.I. C. (2013). Building evidence of validity: The relation between work values, interests, personality, and personal values. *Journal of Career Assessment, 21(2)*, 175-189.
27. Maggiori, C., Rossier, J. & Savickas, M. L. (2017). Career adaptabilities scale – short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment, 25(2)*, 312-325.
28. Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior, 16(3)*, 282-298.
29. Uysal, H. T. & Ak, M. (2020). Invisible barriers in career processes: Glass ceiling syndrome and career anchors. *Agathos, 11(2)*, 255-285.

References

1. Berezovskaya, L. I., & Tangel, A. A. (2015). Psykholohichni osoblyvosti kar'yery osobystosti. [Psychological characteristics of individual careers]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy: Zbirnyk naukovykh prats, (1)*, 44, 212 – 217. [In Ukrainian]
2. Bila-Tiunova, L. R. (2012). Sluzhbova karyera derzhavnoho sluzhbovtstva: ponyattya ta osoblyvosti. [Career of a civil servant: concepts and features]. *Naukovi pratsi Natsionalnogo universytetu Odeska yurydychna akademija, (11)*, 127-139. [In Ukrainian]
3. Biskup, V. S. (2017). *Karyerna kompetentnist studentskoyi molodi: sotsiolohichnyy aspekt. [Career competence of student youth: sociological aspect]*. [In Ukrainian]
4. Voronko, L. O. (2013). Uspishna karyera derzhavnoho sluzhbovtstva: sutnist, umovy ta factory pobudovy. [Successful career of a civil servant: essence, conditions and factors of construction]. *Derzhavne upravlinnia: teoria ta praktyka, (1)*. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_23 [In Ukrainian]
5. Kanivets, T.M., & Fesun, G.S. (2019). Zmist, struktura ta chynnyky rozvytku psykholohichnoyi hotovnosti studentiv do zdiysnennya maybutn'oyi profesiynoyi kar'yery. [Content, structure of and factors in students' psychological readiness for future professional career]. *Aktualni problemy psykholohii, 1(51)*, 3-9. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M., & Karamushka, T. V. (2019). Treninhova prohrama «Profesiyna karyera ta psykholohichne zdorovya osvitnoho personalu». [Training program «Professional career and psychological health of educational staff»]. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 4(18)*, 36-45. [In Ukrainian]
7. Karamushka, T. V. (2015). Profesiyna karyera osobystosti: sutnist, osnovni vydy ta funktsiyi. [Professional career of personality: essence, basic kinds and functions]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii, (1)*, 181-190. [In Ukrainian]
8. Lozovetska, V. T. (2015). *Profesiyna karyera osobystosti v suchasnykh umovakh. [Professional career of personality in modern conditions]*. Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy. [In Ukrainian]
9. Myshchysyn, M., & Symkanych, T. (2022). Zmina profesiynykh tsinnisnykh oriyentatsiy studentiv-psykholohiv v umovakh viyny. [Changing the professional value orientations of psychology students in the conditions of war]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy, 2(66)*, 71-78. [In Ukrainian]
10. Mishyna, S. V., & Mishyn, O. Y. (2019). Diagnostyka karyernoyi kompetentnosti personalu. [Measurement of career competency of staff]. <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/21223/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20-%20%D0%9C%D1%96%D1%88%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%A1.%D0%92.%2C%20%D0%9C%D1%96%D1%88%D0%B8%D0%BD%20%D0%9E.%D0%AE.pdf> [In Ukrainian]
11. Mishyn, S. V., & Mishyn, O. Y. (2019). Formuvannya systemy upravlinnya dilovoyu karyeroy u personal na zasadakh lohistrychnoho pidkhodu. [Forming a business career management system based on a logistical approach]. *Efektivna ekonomika*. http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/36.pdf [In Ukrainian]

12. Ovsyannikova, V. V. (2013). Osoblyvosti profesiynoyi karyery osobystosti. [Features of a professional career]. *Problemy suchasnoi psykholohii*, (1), 91-104. [In Ukrainian]
13. Ortikova, N. V. (2020). *Psykholohichni chynnyky karyernoho zrostannya fakhivtsiv derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti. [Psychological factors of the state employment service experts career growth]. (Doctoral dissertation). Ukrainian State Employment Service Training Institute (USESTI). [In Ukrainian]*
14. Petrovska, I. R. (2015). Psykholohichni osoblyvosti karyernykh oriyentatsiy u studentiv-psykholohiv. [Psychological features of career orientations of students-psychologists]. *Molody vcheny*, 2(4), 224-227. [In Ukrainian]
15. Poplavska, A.P. *Psykholohichni osoblyvosti karyernykh oriyentatsiy viyskovosluzhbovtiv. [Psychological peculiarities of servicemen's career orientations]. (Dissertation abstract). G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv. [In Ukrainian]*
16. Suryakova, M. V. (2014). Profesiyna karyera spetsialistiv z prodazhu: obyektivni ta subyektivni skladovi. [Professional careers of sales professionals: objective and subjective components]. *Visnyk Dnipropetrovskogo univeryitetu imeni Alfreda Nobelya. Seria: Pedagogika i psykholohiya*, (1), 84-88. [In Ukrainian]
17. Shylnikova, Z. M., & Matushkina, M. V. (2019). Upravlinnya dilovoyu kar"yeroyu personalu orhanizatsiy v suchasnykh umovakh. [Managing the business careers of the staff of organizations in modern conditions]. *Infrastruktura rynku*, (28), 238-243. [In Ukrainian]
18. Arthur, J. W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision-making: an assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 786–801.
19. Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of vocational behavior*, 119, 103434.
20. Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 19, 627–640.
21. Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
22. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
23. Cascio, J. (2020). *Facing the age of chaos*. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-ofchaos-b00687b1f51d>.
24. Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2017). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129-156.
25. Hirsh, W., & Jackson, C. (2004). *Managing careers in large organisations*. Work Foundation.
26. Leuty, M. E., & Hansen, J. I. C. (2013). Building evidence of validity: The relation between work values, interests, personality, and personal values. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 175-189.
27. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adaptabilities scale – short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325.
28. Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
29. Uysal, H. T., & Ak, M. (2020). Invisible barriers in career processes: Glass ceiling syndrome and career anchors. *Agathos*, 11(2), 255-285.

Відомості про автора

Тиченко Марта Євгенівна, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук, Київ, Україна.

Tychenko, Martha, PhD student, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences (NAES), Kyiv, Ukraine.

E-mail: m.tychenko@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5010-7998>

Отримано 14 лютого 2022 р.
Рецензовано 31 березня 2022 р.
Прийнято 4 квітня 2022 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.12>
УДК 159.922 : 316.613 : 005.95

Маріанна Ткалич
Наталія Закашанська

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЙ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ СПОЖИВАЧАМИ

Ткалич Маріанна, Закашанська Наталія. Індивідуально-психологічні особливості стратегії прийняття рішень споживачами.

Вступ. Сьогодні поведінкові моделі та стратегії споживачів – це складний комплексний феномен, який потребує вивчення та обґрунтування щодо його психологічних особливостей для створення ефективної бренд-комунікації з клієнтом на ринку споживання.

Мета: проаналізувати результати емпіричного вивчення індивідуально-психологічних особливостей (особистісні риси, рівень самомоніторингу, персональні цінності) прийняття рішень споживачами в сучасних соціо-економічних умовах.

Методи. Методика Ш. Шварца для вивчення цінностей, опитувальник «Велика п'ятірка» (BFQ), опитувальник «Стилі прийняття рішень споживачами» (Consumer Style Inventory (CSI) Спруулз та Кендалл).

Результати. У статті на основі регресійного аналізу показано, як цінності, самомоніторинг та особистісні риси («Велика п'ятірка») впливають на стратегії прийняття рішень споживачами: «Перфекціонізм», «Ціна дорівнює якості», «Споживання новинок», «Гедоністичне споживання», «Імпульсивне споживання», «Мінімізація витрат», «Регулярне споживання»; на підставі цього аналізу можливо виокремити кластери (типи) споживачів та особливості їх споживчої поведінки.

Висновки. У статті презентовано та проаналізовано результати емпіричного вивчення індивідуально-психологічних особливостей стратегій прийняття рішень споживачами, визначено, як цінності, особистісні особливості та рівень самомоніторингу визначають зазначені стратегії.

Ключові слова: поведінка споживачів, стратегії прийняття рішень, цінності, самомоніторинг, особистісні риси, соціо-економічні умови.

Tkalych, Marianna, Zakashanska, Nataliia. Individual and psychological features of consumer decision-making strategy.

Introduction. Today, consumer behavior models and strategies are a complex phenomenon that requires study and justification of its psychological characteristics to create effective brand communication with customers in the consumer market.

Aim: to analyze the results of the empirical study of individual and psychological characteristics (personality traits, level of self-monitoring, personal values) of consumer decision-making in modern socio-economic conditions.

Methods. Schwartz's Value Inventory, the Big Five Questionnaire (BFQ), the Consumer Style Inventory (CSI) Questionnaire, Sprouls and Kendall.

Results. Based on regression analysis, the article has shown how values, self-monitoring and personality traits ("Big Five") influence consumer decision-making strategies: "Perfectionism", "Price equals quality", "Consumption of novelties", "Hedonistic consumption", "Impulsive consumption", "Cost minimization", "Regular consumption", based on this analysis, it is possible to identify clusters (types) of consumers and features of their consumer behavior.

Conclusions. The article presents and analyzes the results of empirical study of individual psychological characteristics of consumer decision-making strategies, defines how values, personal characteristics and the level of self-monitoring determine these strategies.

Keywords: consumer behavior, decision-making strategies, values, self-monitoring, personality traits, socio-economic conditions.

Постановка проблеми. За останні двадцять-тридцять років змінився не тільки ринок товарів та послуг, змінився споживач. Перед дослідниками постала нова проблема у вивченні поведінки споживача, яку вже майже неможливо формалізувати та замкнути у рамки конкретної поведінкової моделі. Окрім зміни поведінкових моделей, які притаманні різним категоріям споживачів, на вибір того чи іншого товару або продукту впливає величезна кількість індивідуальних та соціальних особливостей споживача. Отже, сьогодні поведінкові моделі та стратегії споживачів – це складний комплексний феномен, який потребує вивчення та обґрунтування щодо його психологічних особливостей для створення ефективної бренд-комунікації з клієнтом на ринку споживання. Поведінка споживачів є предметом вивчення у маркетингових та економічних дослідженнях (Блекуелл та ін., 2010;), а також у сфері економічної психології (Ткалич та ін., 2020). Сьогодні дослідники звертаються до аналізу особливостей бренд-комунікації як форми масової комунікації та її гендерних особливостей (Ткалич та ін., 2020), до вивчення взаємозв'язку ціннісної сфери особистості з її споживчими стратегіями (Ткалич, 2020). Пандемія COVID-19 також створила окремий напрям у дослідженнях цієї проблеми (Семенда, 2021; Rahmanov et al., 2021).

Мета статті – проаналізувати результати емпіричного вивчення індивідуально-психологічних особливостей (особистісні риси, рівень самомоніторингу, персональні цінності) прийняття рішень споживачами у сучасних соціо-економічних умовах.

Методика та організація дослідження. Дослідження проводилося на дослідницькій онлайн платформі *SurveyMonkey.com*, яка дозволяє достатньо швидко збирати дані з великих вибірок та експортувати їх в пакет статистичної обробки даних *SPSS*, за допомогою якого обчислювалися результати дослідження. Перевірка емпіричних гіпотез відбувалася методом психологічного вимірювання. Були використані методика Ш. Шварца для вивчення цінностей, опитувальник «Велика п'ятірка» (BFQ), опитувальник «Стилі прийняття рішень споживачами» (Consumer Style Inventory (CSI), Спроулз та Кендалл.

Гіпотеза дослідження полягала у припущенні про те, що певне поєднання індивідуально-психологічних характеристик (показників за параметрами конструктів Великої п'ятірки, набору цінностей та рівня самомоніторингу) закладає підвалини формування стратегії споживчої поведінки досліджуваних, а саме – стратегій прийняття рішень.

Вказані характеристики виступали незалежними змінними у регресійному рівнянні, а стратегії прийняття рішень споживачами – залежною змінною. Спочатку було перевірено, які з цих змінних будуть виявляти значну прогностувальну здатність в простих лінійних моделях, а потім створено об'єднану модель, яка включала всі значущі предиктори. Для процедури стандартизації було використано показники середнього арифметичного та стандартного відхилення.

Вибірка. Основний обсяг вибірки склав 382 особи (253 жінки та 159 чоловіків). В аналізі даних нами були враховані лише ті респонденти, що відповіли на всі запитання без виключення. Отже, фінальна кількість респондентів становила 303 особи.

Результати дослідження та їх обговорення. Відповідно до результатів регресійного аналізу нами був проаналізований вплив індивідуально-психологічних характеристик на *стратегії прийняття рішень споживачами*. Виявилось, що такі особистісні риси як екстраверсія та сумлінність статистично значуще впливають на стратегію прийняття рішень «Перфекціонізм» (табл.1). Водночас вплив даних предикторів є позитивним – тобто, чим більше виражені ці риси у респондента, тим більше він схильний до стратегії «Перфекціонізм».

Для прихильників цієї стратегії характерні високі стандарти та очікування щодо товарів, а також вони докладають особливих зусиль, щоб придбати найякісніший товар. Ентузіазм та енергія, що є складовими фактору екстраверсії, а також наполегливість та терпіння як ознаки фактору сумлінності формують бажання купувати найкраще та можливість це реалізовувати, а отже визначають перфекціонізм у споживанні. Рівень самомоніторингу та персональні цінності не виявили прогностувальної здатності у цій моделі, тому стратегія прийняття рішень споживачем «Перфекціонізм» обумовлюється лише двома чинниками із кількістю поясненої дисперсії 3,6%.

Таблиця 1

Регресійна модель впливу особистісних рис на стратегію прийняття рішень «Перфекціонізм»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	9,686	0,142	68,3	<2e-16
Екстраверсія	0,251	0,149	1,68	0,094
Сумлінність	0,383	0,149	2,57	0,011
				R2=0.036

На протипагу стратегії прийняття рішень «Перфекціонізм», значущими предикторами для стратегії «Ціна дорівнює якості» виявилися не особистісні риси, а персональні цінності (табл. 2).

Таблиця 2

Регресійна модель впливу персональних цінностей на стратегію прийняття рішень «Ціна дорівнює якості»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	5,911	0,211	28,07	<2e-16
Безпека сім'ї	-0,669	0,389	-1,72	0,087
Соціальне визнання	0,398	0,234	1,7	0,09
Авторитет	0,562	0,221	2,55	0,011
				R2=0.0483

Позитивний вплив був характерний для таких цінностей як соціальне визнання (схвалення, повага з боку інших) та авторитет (право бути лідером, керувати), а негативний – для цінності безпека сім'ї. Кількість поясненої дисперсії для цієї моделі складала 4,83%. Стратегія прийняття рішень «Ціна дорівнює якості» передбачає переважання зовнішньої референції над внутрішньою. Тип референції показує, яким чином співвідносяться особиста і зовнішня думка при прийнятті рішень і самооцінці людини. Внутрішня референція – це, в першу чергу, орієнтація на власну думку, бачення та позицію. Зовнішня – на думку оточуючих, об'єктивні результати, прийняті норми та суспільну думку. Коли людина обирає відомі бренди та дорожчі марки, щоб бути впевненою у якості товару, вона зміщує відповідальність із себе на зовнішні обставини. Тому цілком логічно, що стратегія «Ціна дорівнює якості» обумовлюється тими цінностями, які пов'язані із соціальним статусом і сприйняттям з боку оточуючих.

Далі за допомогою регресійного аналізу ми проаналізували вплив особистісних рис на стратегію прийняття рішень «Споживання новинок» (табл. 3). Виявилось, що позитивний вплив на сумарний бал за цією стратегією чинить фактор «Екстраверсія». Цей вплив можна вважати суттєвим, адже з кожним додатковим балом за фактором екстраверсії респонденти в середньому мають на 0,5 бали вищий показник «Споживання новинок». При цьому регресійна модель пояснює близько 5% дисперсії даних. Оскільки високі значення за фактором екстраверсії передбачають, перш за все, активний пошук стимуляції, цілком ймовірно, що ця особистісна риса тісно пов'язана із бажанням купувати все нове та захоплююче.

У отриману модель було почергово додано персональні цінності і фіксувалось, чи покращується показник поясненої дисперсії. Фінальна модель, що включає всі персональні цінності, які виявилися значущими у прогнозуванні значення стратегії «Споживання новинок», наведена у таблиці 4. Показник поясненої дисперсії (R^2) зріс до 0.111, тобто фінальна модель пояснює більше 11% дисперсії даних.

Таблиця 3

**Регресійна модель впливу особистісних рис на стратегію прийняття рішень
«Споживання новинок»**

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	5,627	0,131	42,91	<2,00E-16
Екстраверсія	0,542	0,131	4,12	4,80E-05
				R2=0.0503

Таблиця 4

Регресійна модель впливу особистісних рис та персональних цінностей на стратегію прийняття рішень «Споживання новинок»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	5,663	0,15	37,79	<2,00E-16
Екстраверсія	0,469	0,13	3,59	0,00038
Духовне життя	0,527	0,183	2,88	0,00425
Мир у всьому світі	0,399	0,174	2,29	0,02259
Самодисципліна	-0,426	0,191	-2,24	0,02614
Авторитет	0,514	0,17	3,03	0,00265
				R2=0.111

Позитивний вплив на значення стратегії «Споживання новинок» чинять такі цінності, як: духовне життя (акцент на духовних, а не матеріальних речах), мир у всьому світі (відсутність війн та конфліктів) та авторитет (право бути лідером, керувати). Натомість така цінність як самодисципліна (стриманість, стійкість до спокус) має значний негативний вплив на стратегію «Споживання новинок».

Змістовна інтерпретація отриманих результатів показала, що у поєднанні з наданням невеликого значення такій цінності як самодисципліна, екстраверсія передбачає схильність споживача до стратегії споживання новинок. Респонденти, поведінка яких прогнозується цією моделлю, є охочими до нових вражень та стимулів і водночас не погоджуються із важливістю бути стійкими до спокус. До того ж, споживання новинок пов'язано для них із авторитетом, тобто бажанням справити враження на оточуючих. Але важливість таких персональних цінностей як мир у всьому світі та духовність для споживачів новинок проінтерпретувати складніше. Можна припустити, що духовність пов'язана із есенціалістськими поглядами. Есенціалізм, за одним із визначень, є концепцією, яка припускає, що у речей є певна глибинна реальність, істина природа, яку неможливо побачити напряду, і що для людей є важливою саме ця прихована сутність. Речі із нових колекцій за своїми об'єктивними характеристиками можуть несуттєво відрізнятися від речей з минулих колекцій. Проте для споживача новинок важливішою є сутність товару, сам факт того, що він є новинкою. Тому цінність духовності, як переважання уявного над матеріальним, цілком може обумовлювати активне споживання новинок. У свою чергу, мир у всьому світі як цінність передбачає відсутність війн та конфліктів. Кількість речей із старих колекцій може бути обмеженою. Якщо це стосується одягу, споживач може не знайти речей свого розміру; якщо ж мова йде про техніку, у старих колекціях можуть бути відсутніми моделі певного кольору, або з певним обсягом пам'яті. Нова колекція, як і мир у всьому світі, передбачає наявність достатньої кількості ресурсів та відсутність конкуренції за них. Тому важливістю цієї цінності можна пояснити вибір споживачем стратегії споживання новинок.

За таким самим принципом розглянуто стратегію гедоністичного споживання. Перш за все, було встановлено, які особистісні риси є важливими при прогнозуванні цієї стратегії споживання (табл. 5).

Таблиця 5

Регресійна модель впливу особистісних рис на стратегію прийняття рішень «Гедоністичне споживання»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	6,211	0,122	50,91	<2,00E-16
Екстраверсія	0,626	0,13	4,82	2,30E-06
Нейротизм	0,549	0,13	4,23	3,20E-05
				R2=0.0873

До таких належали екстраверсія та нейротизм. Ці особистісні риси позитивно впливають на гедоністичне споживання, із значним відсотком поясненої дисперсії даних (8%). Предиктивну здатність екстраверсії для гедоністичного споживання можна пояснити, як і для стратегії споживання новинок, пошуком стимуляції та приємних вражень. Своєю чергою, високий нейротизм обумовлює гедоністичну стратегію через можливу регуляцію процесом покупок негативного афекту. Тобто ті респонденти, які характеризуються високим нейротизмом (схильні до депресії, роздратування, стресу), можуть намагатися компенсувати негативні переживання за допомогою походів до магазину та покупок.

При додаванні персональних цінностей до регресійної моделі, що прогнозує гедоністичне споживання, було виявлено, що позитивний вплив має така цінність як почуття приналежності (відчуття, що інші люди турбуються про мене), а негативний – влада (контроль над іншими, домінування, панування) та право на усамітнення (право на особистий простір) (табл. 6).

Таблиця 6

Регресійна модель впливу особистісних рис та персональних цінностей на стратегію прийняття рішень «Гедоністичне споживання»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	5,573	0,217	25,67	<2,00E-16
Екстраверсія	0,594	0,128	4,66	4,80E-06
Нейротизм	0,468	0,129	3,62	0,00034
Влада	-0,277	0,116	-2,39	0,01743
Почуття приналежності	0,299	0,169	1,77	0,07826
Право на усамітнення	-0,596	0,213	-2,79	0,0056
				R2=0.13

Отримані результати можна пояснити тим, що стратегія гедоністичного споживання може сприйматися як близька до поняття турботи про себе, а отже обумовлюватися відчуттям приналежності як цінністю. Влада та контроль як цінність характеризують процеси, спрямовані більшою мірою на інших людей; у свою чергу, гедоністичне споживання спрямоване в першу чергу на себе. До того ж, влада та гедонізм задовольняють різні види потреб. Тому більшість респондентів, за результатами нашого аналізу, вважають їх несуміними. Кількість поясненої дисперсії у отриманій моделі становить 13%.

Після цього ми проаналізували вплив особистісних рис на стратегію прийняття рішень «Імпульсивне споживання» (табл. 7). Статистично значущими в прогнозуванні значення залежної змінної виявилися такі фактори як нейротизм та сумлінність, причому останній мав негативний вплив на імпульсивне споживання.

Таблиця 7

Регресійна модель впливу особистісних рис на стратегію прийняття рішень «Імпульсивне споживання»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	4,97	0,132	37,53	<2,00E-16
Нейротизм	0,507	0,139	3,65	0,0003
Сумлінність	-0,545	0,139	-3,93	0,00011
				R ² =0.113

Причини, за якими високий нейротизм обумовлює імпульсивне споживання, на наш погляд, схожі на ті, що пояснюють вплив нейротизму на гедоністичне споживання. Тобто ті люди, які схильні до негативних переживань (стрес, депресія, роздратування), можуть намагатися компенсувати їх приємними враженнями у вигляді покупок; до того ж, у випадку імпульсивного споживання люди з високим нейротизмом легко втрачають контроль і схильні до необдуманих витрат, про які потім шкодують. Сумлінність як особистісна риса є протилежним полюсом імпульсивності. Тому цілком логічно, що посидючість, здатність дотримуватися своїх планів та доводити почате до кінця, як характеристики фактору сумлінності, негативно впливають на імпульсивне споживання. Отримана нами регресійна модель пояснює більше 11% дисперсії даних.

При додаванні у регресійну модель, яка прогнозує стратегію імпульсивного споживання, персональних цінностей, виявилось, що негативний вплив на константу чинять внутрішня гармонія (бути в злагоді із самим собою), сенс життя (наявність цілей в житті) та світ прекрасного (краса природи та мистецтва) (табл. 8). Натомість тільки соціальна справедливість як цінність (боротьба з несправедливістю, турбота про слабких) мала позитивний вплив на стратегію прийняття рішень «Імпульсивне споживання».

Отримані результати можна пояснити тим, що внутрішня гармонія, сенс життя та світ прекрасного схожі на ті цінності, які швидше можуть бути важливими для спокійної та зосередженої людини, яка здатна прислухатися до своїх внутрішніх відчуттів і розуміти, чого їй насправді хочеться, і тому робити менше імпульсивних та необережних покупок. Позитивний вплив на імпульсивне споживання соціальної справедливості як цінності складніше змістовно проінтерпретувати. Можливо, ті поняття, що включає в себе соціальна справедливість, пов'язані із високою активністю суб'єкта. Натомість для реалізації стратегії імпульсивного споживання активність також є важливим компонентом (людина робить багато швидких та необережних покупок, про які потім шкодує). Тому активність може бути спільним знаменником для соціальної справедливості як цінності та імпульсивного споживання. Отримана модель, яка включає як особистісні риси, так і цінності, що прогнозують стратегію імпульсивного споживання, пояснює 18,5% дисперсії в емпіричних даних.

Таблиця 8

Регресійна модель впливу особистісних рис та персональних цінностей на стратегію прийняття рішень «Імпульсивне споживання»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	5,012	0,227	22,04	<2,00E-16
Нейротизм	0,486	0,135	3,61	0,00036
Сумлінність	-0,505	0,135	-3,75	0,00021
Внутрішня гармонія	-0,503	0,23	-2,18	0,02983
Сенс життя	-0,664	0,246	-2,7	0,0074
Світ прекрасного	-0,766	0,203	-3,78	0,00019
Соціальна справедливість	0,431	0,191	2,26	0,02435
R²=0.185				

Також було встановлено, які особистісні риси є статистично значущими у прогнозуванні стратегії прийняття рішень «Мінімізація витрат» (табл. 9). До таких належали нейротизм та доброзичливість. Вплив на константу обох предикторів був позитивний, із кількістю поясненої дисперсії $R^2=0.0333$ (3,33%).

Таблиця 9

Регресійна модель впливу особистісних рис на стратегію прийняття рішень «Мінімізація витрат»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	3,756	0,112	33,53	<2e-16
Нейротизм	0,357	0,113	3,15	0,0018
Доброзичливість	0,226	0,113	1,99	0,0471
R²=0.0333				

Таке поєднання особистісних рис є дуже характерним для депресивної людини. Тобто високий нейротизм передбачає чутливість до негативних стимулів, а доброзичливість пов'язана із бажанням безкорисливо допомагати іншим людям, із самопожертвою, схильністю пробачати інших, міжособистісною чутливістю, соціальним інтелектом. Проте індивіди із високим нейротизмом та доброзичливістю гірше прислухаються до власних потреб. Тому для них дійсно може бути характерною стратегія мінімізації витрат, яка передбачає стрес та розгубленість через велику кількість товарів і прагнення до збереження фінансових ресурсів.

Показники якості регресійної моделі значно покращилися (до 4,44% поясненої дисперсії) при включенні до неї персональних цінностей (табл. 10). Прогнозувальну здатність виявила така цінність як національна безпека (захищеність своєї країни від ворогів).

Неважливість національної безпеки як цінності для тих споживачів, що є схильними до стратегії мінімізації витрат, можна пояснити низькою довірою до соціальних інститутів. Тобто люди, які живуть у неблагополучних умовах, не хочуть думати про зовнішню загрозу для країни, коли не задоволена їх базова потреба у власній безпеці та комфорті.

Був проаналізований вплив особистісних рис на стратегію прийняття рішень «Регулярне споживання» (табл. 11). Регулярне споживання передбачає, що досліджуваний має улюблені марки та магазини, до яких повертається знову і знову. Статистично значущим чинником впливу на цю стратегію споживання виявився фактор сумлінності.

Таблиця 10

Регресійна модель впливу особистісних рис та персональних цінностей на стратегію прийняття рішень «Мінімізація витрат»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	3,949	0,144	27,44	<2e-16
Нейротизм	0,354	0,113	3,15	0,0018
Доброзичливість	0,237	0,113	2,1	0,0366
Національна безпека	-0,406	0,192	-2,12	0,0348
				R2=0.0444

Таблиця 11

Регресійна модель впливу особистісних рис на стратегію прийняття рішень «Регулярне споживання»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	3,5413	0,0704	50,33	<2e-16
Сумлінність	0,1605	0,0705	2,28	0,023
				R2=0.0137

Сумлінність, як вже було зазначено, є протилежним полюсом імпульсивності. Люди, що характеризуються високою сумлінністю, схильні доводити початі справи до кінця, їм притаманна зосередженість та концентрація, вони дотримуються своїх планів. Для того, щоб купувати улюблені марки і щоразу повертатися до одного і того самого магазину, людина, очевидно, повинна вміти зосереджуватися на важливому, відкидаючи другорядне, не піддаватися хвилиним імпульсам (отже, бути сумлінною). Проте, незважаючи на логічність отриманих результатів, регресійна модель пояснює лише 1,37% дисперсії емпіричних даних.

Серед персональних цінностей, що виявилися значущими у прогнозуванні стратегії регулярного споживання, можна виділити сенс життя (наявність цілей в житті) (табл. 12).

Таблиця 12

Регресійна модель впливу особистісних рис та персональних цінностей на стратегію прийняття рішень «Регулярне споживання»

	Коефіцієнт	Стандартна похибка (se)	t-значення	p-значення
Константа	3,6538	0,0947	38,59	<2e-16
Сумлінність	0,1424	0,071	2,01	0,046
Сенс життя	0,237	0,134	1,77	0,078
				R2=0.0206

Ця цінність здійснює позитивний вплив на стратегію регулярного споживання. Подібно до сумлінності, важливість сенсу життя є характерною для людей, що вміють дотримуватися своїх планів та досягати намічених цілей. Для цього потрібно бути послідовним та сконцентрованим на певних важливих речах. Ймовірно, такі люди частіше мають улюблені марки та магазини. Кількість поясненої дисперсії у цій моделі зростає до 2,06%.

Висновки. Внаслідок аналізу результатів емпіричного дослідження стратегій прийняття рішень споживачами виявлено певний вплив на них індивідуально-психологічних характеристик досліджуваних. Стратегію «Перфекціонізм» обумовлюють особистісні риси екстраверсії та

сумлінності. На стратегію «Ціна дорівнює якості» впливають цінності: безпека сім'ї (негативно), соціальне визнання та авторитет (позитивно). Стратегії «Споживання новинок» схильні дотримуватися ті люди, для яких важливими є цінності духовного життя, миру у всьому світі та авторитету; неважливими – самодисципліна. Окрім того, споживання новинок обумовлюється високою екстраверсією. Для стратегії «Гедоністичне споживання» характерними є високий нейротизм, екстраверсія, важливість почуття приналежності і надання невеликого значення таким цінностям як право на особистий простір та влада. Стратегія «Імпульсивне споживання» обумовлюється високим нейротизмом та сумлінністю, а також такими персональними цінностями як соціальна справедливість (позитивно) та внутрішня гармонія, сенс життя і світ прекрасного (негативно). Стратегії «Мінімізація витрат» схильні дотримуватися люди з високим нейротизмом та доброзичливістю, для яких не є важливою цінність національної безпеки. Стратегія «Регулярне споживання» включає людей з вираженою рисою сумлінності, для яких має значення така цінність як сенс життя.

Перспективою подальших досліджень буде виокремлення типології споживачів (кластерів) на основі їх стратегій прийняття рішень та ставлення до брендів як ознак споживчої поведінки.

Література

1. Блэкуэлл Р., Миниард П., Энджел Дж. (2010) *Поведение потребителей*. Питер.
2. Семенда О.В. (2021) Зміни в поведінці споживачів під час коронавірусної кризи. *Inter Conf*, (42), 157-162.
3. Ткалич М.Г., Закашанська Н.Ю. (2020) Соціально-психологічний аналіз гендерних маркерів бренд-комунікації. *Проблеми сучасної психології: науковий журнал*, 1(17), 116-124.
4. Rahmanov, F., Mursalov, M., & Rosokhata, A. (2021). Consumer Behavior in Digital Era : Impact of COVID-19. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 256-264
5. Tkalych, M. (2020) Content, structure and dynamics of personality values profile. *Integrative personal psychology : collective monograph*. Lviv : Liha-Pres, 38-54

References

1. Bljekujell, R., Miniard, P., & Jendzhel, Dzh. (2010). *Povedenie potrebitel'ej [Consumer behavior]*. [in Russian]
2. Semenda, O.V. (2021). Zminy v povedin'ci spozhyvachiv pid chas koronavirusnoi kryzy [Changes in consumer behavior during the coronavirus crisis]. *InterConf*, (42), 157-162. [in Ukrainian]
3. Tkalych, M.G., & Zakashanska, N.Yu. (2020). Sotsialno-psyhologichny analiz gendernykh markeriv brend-komunikacii [Socio-psychological analysis of gender markers of brand communication]. *Problemy suchasnoi psyhologii: naukovy zhurnal*, 1(17). 116-124. [in Ukrainian]
4. Rahmanov, F., Mursalov, M., & Rosokhata, A. (2021). Consumer Behavior in Digital Era: Impact of COVID-19. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 256-264.
5. Tkalych, M. (2020). Content, structure and dynamics of personality values profile. *Integrative personal psychology: collective monograph*. Liha-Pres, 38-54.

Відомості про авторів

Ткалич Маріанна Григорівна, докторка психологічних наук, доцентка, професорка кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Київ, Україна

Tkalych, Marianna, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Department of Psychology, Ukrainian State Employment Service Training Institute, Kyiv, Ukraine

E-mail: mtkalych@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4101-9659>

Закашанська Наталія Юрївна, аспірантка кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Київ, Україна

Zakashanska, Nataliia, PhD student of the Department of Psychology, Ukrainian State Employment Service Training Institute Kyiv, Ukraine

ORCID ID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4672-8203>

E-mail: n.zakashanska@galagan.ua

Отримано 21 лютого 2022 р.
Рецензовано 28 березня 2022 р.
Прийнято 4 квітня 2022 р.

ІНСТРУКЦІЯ ДЛЯ АВТОРІВ

До статей, що подаються до наукового журналу «Організаційна психологія. Економічна психологія», існують затверджені вимоги щодо оформлення. Прохання чітко їх дотримуватись.

Основний перелік вимог

1. До публікації в науковому журналі приймаються статті, які раніше не були опубліковані.
2. Статті авторів, підготовлені згідно вимог, проходять подвійне сліпе рецензування. Детальну процедуру рецензування див. на сайті журналу в рубриці «Процедура рецензування». Лише після двох позитивних «сліпих» рецензій стаття приймається до друку. Після здійснюється оплата публікації.
3. Термін подання рукописів: впродовж року. Стаття може бути прийнятою до друку у поточному або наступних номерах наукового журналу. Термін проходження статті з моменту прийняття і затвердження її редакцією до друку складає в середньому від 1 до 6 місяців.
4. Приймаються статті українською та англійською мовами. Надається перевага статтям, підготовленим англійською мовою.
5. Автори без наукового ступеня подають обов'язково рецензію на статтю наукового керівника (доктора/кандидата наук).

Загальна структура статті

- Шифр УДК
- Прізвище та ім'я автора (ів) (укр. мовою)
- Назва статті (укр. мовою)
- Анотація українською мовою
- Прізвище та ім'я автора (ів) (англ. мовою)
- Назва статті (англ. мовою)
- Анотація англійською мовою
- Основний текст статті
- Література
- References (транслітерація літератури)
- Відомості про автора (авторів) (укр. та англ. мовами)

Структура основного тексту статті

Стаття повинна містити такі **компоненти** (вирівнювання зліва):

- Вступ (актуальність проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз попередніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується запропонована стаття).
- Мета дослідження.
- Методи та організація дослідження.
- Вибірка дослідження.
- Результати дослідження та їх обговорення (викладається основний матеріал так, щоб була зрозумілою суть теоретичного та/або емпіричного дослідження; дискусії щодо висвітленої проблематики).
- Висновки (здійснюється узагальнення результатів).
- Перспективи подальших досліджень.

Обсяг **основного тексту** статті повинен становити від 0,5 др. арк./від 12 стор. чистого тексту (без анотацій та літератури). Максимальна кількість сторінок = 25 сторінок.

Технічні вимоги до оформлення статті

Поля: нижнє, верхнє – 2 см; праве – 1,5 см; ліве – 3 см. Редактор: MS Word. Гарнітура: Times New Roman, кегель (розмір) 14, інтервал – 1,5. Текст набирається без переносів.

Вимоги до анотацій

- Обсяг анотації (1000 знаків без пробілів).
- Ключові слова (5-10 слів/словосполучень).
- Обов'язково наявність у структурі анотації таких підрозділів: *вступ, мета, методи, результати, висновки*. Зазначені слова виділяються жирним.
- Речення анотацій подаються у формі висновків. Використовуються такі слова: Проаналізовано ... Досліджено ... З'ясовано ... Встановлено ... Показано ... Доведено ...
- Переклад української анотації англійською мовою здійснюється редакційною колегією.

Вимоги до оформлення відомостей про автора

Відомості про автора пишуться українською і англійською мовами. Вказується: прізвище, ім'я, по батькові; ступінь, звання, посада, місце роботи, місто, країна, ORCID, E-mail, телефон (для контактів редакції з авторами).

Вимоги до оформлення літератури, цитування та внутрішньотекстове посилання:

Література оформлюється за *міжнародним бібліографічним стандартом APA*. Звертаємо увагу на те, що список складається з двох частин: а) літератури, підготовленої кирилицею; б) літератури, підготовленої латиницею.

Звертаємо Вашу увагу на те, що **References** (транслітерація списку літератури, у тому числі, переклад на англійську мову джерел, написаних кирилицею) **робить редакційна колегія**.

Цитування та внутрішньотекстове посилання на літературні джерела здійснюються за стилем APA, наприклад (Іваненко, 2010; Іваненко & Петренко, 2016; Baron, Thompson & Hopkins, 2017); якщо зазначається сторінка джерела, то вона подається через двокрапку, наприклад (Іваненко, 2010: 56). Посилання здійснюються мовою оригіналу.

У **змісті статті при згадуванні прізвищ учених** необхідно вказувати рік (роки) праці (праць), які аналізує автор статті, й вносити відповідні джерела у список літератури. Наприклад: у дослідженні С. Новікова (2001) встановлено... (Новиков, 2001).

На всі прізвища, які вказані в тексті, повинні бути посилання в списку літератури, а на всі літературні джерела, які вказані в списку літератури, має бути посилання по тексту.

Зразки списку літератури латиницею за стандартом APA - див. за посиланням http://www-library.univer.kharkov.ua/pages/bibliography/apa_style.pdf

Зразки оформлення літератури кирилицею за стандартом APA

Статті: Яременко, О.О., & Левін, Р.Я. (2005). Ідеологія і основні принципи теорії формування здорового способу життя. *Український соціум*, 4, 61–75.

Книги: Андрушків, Б.М., & Кузьмін, О.Є. (1995). *Основи менеджменту*. Львів: Світ.

Матеріали конференції: Калмикова, Л.О. (2016). Про спонтанність і ситуативність дитячого мовлення. Л.О. Калмикова (Ред.), *Психолінгвістика в сучасному світі – 2016: Тези XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Переяслав-Хмельницький, 20–21 жовтня 2016 року)*, (с. 49–51). Переяслав-Хмельницький: ФОП Домбровська Я.М.

Автореферат дисертації: Левенець, А.Є. (2006). Психологічні особливості становлення життєвої перспективи в юнацькому віці. *Автореф. дис. канд. психол. наук*. Київ.

Для отримання примірника збірника автором статті:

Прізвище, ім'я, по батькові, місто, діючий моб. телефон, електронна адреса для зв'язку; **номер відділення НОВОЇ ПОШТИ та її адресу**, на яку відправлятиметься Ваш примірник збірника. Доставку збірника оплачує отримувач (автор).

Наукове видання

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

Науковий журнал

№ 1 (25) / 2022

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

Літературний редактор- Лавренко О.В.

Підп. до друку 29.04.2022. Формат 700x100/8. Ум. друк.арк. 6,75. Наклад 100 прим. Замовлення
№2/21. Віддруковано в ТОВ «ГК «Все просто»
04073, м.Київ, вул. Скляренка, 9