

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Львівська політехніка»
Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Кафедра теоретичної та практичної психології
Лабораторія організаційної психології
Українська асоціація організаційних психологів та психологів праці (УАОППП)
Львівський осередок УАОППП
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України
Лабораторія організаційної та соціальної психології
O. P. JINDAL GLOBAL UNIVERSITY Jindal institute of behavioural sciences
TURAN University Department of «Psychology»
STAROPOLSKA SZKOLA WYŻSZA w Kielcach
ІТ-компанія SoftServe



ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

II Міжнародна науково-практична конференція

7–8 жовтня 2021 року

Львів
Видавництво Львівської політехніки
2021

УДК 159.9.072.432;159.99.+316.613.5
П 86

Упорядники:

Свідерська О. І., канд. політ. наук, доц. кафедри ТПП Національного університету «Львівська політехніка»;

Клименко М. Р., канд. психолог. наук, асист. кафедри ТПП Національного університету «Львівська політехніка»

*Рекомендовано до друку та поширення через мереж
у Інтернет кафедрою теоретичної та практичної психології
(протокол № 2 від 9 вересня 2021 р.)*

*Вченою радою Інституту права, психології та інноваційної освіти
Національного університету “Львівська політехніка”
(протокол № 2/21 від 20 вересня 2021)*

Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези II
П 86 Міжнародної науково-практичної конференції, 7–8 жовтня 2021 р. – Львів :
Видавництво Львівської політехніки, 2021. – 96 с.
ISBN 978-966-941-639-1

Збірник містить тези доповідей учасників II Міжнародної науково-практичної конференції «Психологічні умови благополуччя персоналу організацій», яка відбудеться 7-8 жовтня 2021 року в Інституті права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка». У наукових розвідках актуалізовано проблему збереження психологічного здоров'я та благополуччя різної категорії населення України та світу. Додатково акцентовано увагу на ролі пост-пандемічної кризи у збереження психологічного благополуччя, визначено ряд умов збереження психологічного благополуччя персоналу організацій.

УДК 159.9.072.432;159.99.+316.613.5

*Матеріали друкуються в авторській редакції.
Відповідальна за випуск Свідерська О. І.*

ISBN 978-966-941-639-1

© Національний університет
“Львівська політехніка”, 2021

ЗМІСТ

<i>Березовська Лариса; Ірина Soroka</i> Самоефективність, як основа психологічного благополуччя військових.....	5
<i>Білозерська Світлана</i> Аксіопсихологічні основи професійно-особистісного розвитку майбутнього педагога.....	7
<i>Бойко Анастасія</i> Дослідження рівня задоволення базових потреб та їх роль у формуванні самоефективності працівників сфери ІТ.....	9
<i>Бойко Анастасія; Зінченко Ольга</i> Роль емоційного інтелекту в адаптації до пандемії COVID-19 серед лікарів.....	12
<i>Васько Татяна</i> Детермінація інформаційно-психологічної безпеки особистості.....	14
<i>Вінтюк Юрій</i> Умови забезпечення благополуччя студентів у процесі навчання та можливості їх реалізації.....	16
<i>Вознюк Ала</i> Особливості розвитку психологічного благополуччя дорослих.....	19
<i>Войцеховська Оксана</i> Психологічний вимір духовного розвитку особистості.....	24
<i>Галян Ігор</i> Потреба в самореалізації як умова психологічного благополуччя особистості.....	26
<i>Грищенко Ольга; Сняданко Ірина</i> Роль соціального та психологічного благополуччя для керівників освітніх закладів.....	29
<i>Карамушка Людмила; Креденцер Оксана; Терещенко Кіра; Лагодзінська Валентина; Ковальчук Олександр; Івкін Володимир</i> Зв'язок між рівнем фізичного та психологічного здоров'я персоналу та організаційно-функціональними характеристиками освітніх організацій.....	32
<i>Карпенко Зіновія Abramciów Rafał</i> Вдячність як детермінанта психологічного благополуччя персоналу організації.....	35
<i>Кизименко Леонід</i> Психологічні проблеми та механізми управління благополуччям персоналу.....	37
<i>Клименко Марія</i> Тілесність у категоріях нарцисичної саморегуляції.....	39
<i>Коваль Світлана</i> До проблеми психологічного благополуччя курсантів.....	41
<i>Кочкурова Ольга</i> Професійна ідентичність як чинник психологічного благополуччя фахівців соціально-педагогічних професій.....	43
<i>Куций Олександр</i> Результати пілотного дослідження з розробки методики оцінки організаційної культури.....	45
<i>Лециньська Олена</i> Організаційна культура університету як чинник формування психологічної готовності студентів до асертивної поведінки.....	48
<i>Лунченко Надія</i> Роль практичного психолога в духовному оновленні суспільства.....	50

<i>Мельнікова Світлана</i> Сім'я як психологічний чинник благополуччя особистості в сучасному світі.....	53
<i>Мицишин Марія; Костюк Соломія</i> Тривожність особистості та її вплив на психологічне благополуччя в організації.....	55
<i>Новікова Жанна</i> Представленість психічного у моделі психічної організації.....	57
<i>Олійник Алла</i> Релігійна віра у психопрофілактиці аутодеструктивності у середовищі студентської молоді.....	61
<i>Орищин-Буждиган Лідія</i> Оптимістична налаштованість молоді у кризовий період розвитку соціуму.....	63
<i>Петровська Інга</i> Громадянська ідентичність особистості: організаційно-рольовий контекст.....	65
<i>Полегонький Володимир</i> Інтернет-меми як психологічний феномен.....	67
<i>Романець Зоя</i> Фасилітаційні стосунки в організації як умова благополуччя персоналу.....	69
<i>Савицька Катерина</i> Зв'язок самоефективності та мотивованості працівників організації.....	72
<i>Сангилбаев Осман; Тогайбекова Жансая</i> К проблеме взаимосвязи этнической идентичности и толерантности студентов.....	74
<i>Свідерська Ольга</i> Умови збереження психологічного благополуччя військовослужбовців, що повернулися із ООС.....	76
<i>Сушик Ірина; Сушик Олександр</i> Відновлення психоемоційного здоров'я працівників організації в пан/епідемічних умовах COVID-19.....	78
<i>Ткач Олена</i> Психологічні фактори, що впливають на індивідуальне благополуччя особистості.....	81
<i>Чемеринська Дзвіна</i> Професійно-управлінське самовизначення менеджера як психологічний феномен.....	83
<i>Chhabra Bhavya</i> Accentuating on Mental Health Wellbeing and Psychological Factors in the Backdrop of the Pandemic.....	85
<i>Izidorczyk Bernadetta; Bętkowska-Korpała Barbara; Yablonska Tatiana; Bulatevych Natalia</i> Образ ciała u młodych Polek i Ukrainek: porównanie międzykulturowe.....	87
<i>Lepska Iryna</i> The use of strengths-based reflective approach in team building.....	89
<i>Tkalych Marianna</i> Work-life balance programs as personnel social and psychological support in organizations.....	90
<i>Turgumbayeva Aizhan</i> The issue of faculty motivation in Kazakhstan.....	92

Лариса Березовська
к. психол. н., доц. каф. ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»
м. Львів, Україна,
Iryna Soroka
PhD in Psychology, Associate professor,
O.P. Jindal Global University, Jindal Institute of Behavioural Sciences,
Sonipat, India,

САМОЕФЕКТИВНІСТЬ, ЯК ОСНОВА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ВІЙСЬКОВИХ

Однією із сфер людської діяльності, що впливає на психологічне благополуччя особистості, є її професійна діяльність. Через задоволеність роботою, ефективність у праці часто людина суб'єктивно визначає своє психологічне благополуччя. Визначення та визнання своєї ефективності може стати основою психологічного благополуччя особистості. Сучасний стан української держави потребує високоефективних військових фахівців, що здатні правильно оцінити як результат своєї діяльності, так і власні можливості. На суб'єктивне ставлення до своєї діяльності впливає багато чинників. Серед них вміння проявляти волюві зусилля, волюва регуляція, наполегливість, самовладання. Професійне вигорання, що виникає в процесі здійснення професійних обов'язків, також певним чином впливає на самоефективність особистості.

Проблема самоефективності у психології стало предметом досліджень І. Брунова-Калісецької, Т. Гордєєвої, А. Бояринцевої, Є. Жорнікова, Т. Зелінської, С. Занюк, О. Огнева, Д. Леонтьєва, В. Ромека та ін. Концепція самоефективності розроблена представником соціально-когнітивного напрямку в психології А. Бандурою. Вона є чітко вибудованою системою наукових уявлень, які включають пояснення джерел, природи, опосередковуючих механізмів, різних впливів (виявляють уявлення про особистісну ефективність) та рекомендацій з вимірювання самоефективності. Самоефективність А. Бандура вважає ключовою детермінантою людської поведінки, визначаючи її як судження людей про свої здібності організувати і виконувати ланцюжки дій, що необхідні для досягнення встановлених заздалегідь типів результатів діяльності. Тобто сутність самоефективності в тому, наскільки компетентною почуває себе людини при виконанні справи.

З метою визначення взаємовпливу самоефективності, професійного вигорання та волювої регуляції у військових було проведено опитування. Методичним інструментарієм виступили такі методики, як: опитувальник волювої

саморегуляції особистості А.В. Зверькова і Е.В. Ейдмана, методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина», методика «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема». В дослідженні взяли участь 39 військових, віком від 29 до 42 років, всі вони брали участь у бойових діях.

Емпіричні розвідки показали, що за рівнем прояву самоефективності наші досліджувані розподілилися так: 12 військових демонструють дуже високий рівень самоефективності, 18 осіб – високий та 9 – середній. Військові, що виявляють дуже високий та високий рівень самоефективності демонструють високий рівень вольової регуляції ($20,6 \pm 3,5$), вони добре володіють власною поведінкою у різних ситуаціях, здатні свідомо управляти своїми діями, станами та спонуканнями. Їм притаманний високий рівень прояву наполегливості ($14,2 \pm 1,9$), тобто високий рівень прагнення до завершення розпочатої справи; а також самоконтролю ($10,1 \pm 2,3$), що виявляється у високому рівні вільного контролю емоційних реакцій і станів. Для осіб із середнім рівнем самоефективності притаманний середній рівень прояву загальної вольової саморегуляції ($12,1 \pm 3,4$), наполегливості ($8,9 \pm 1,7$), та низький рівень самоконтролю ($4,8 \pm 1,7$). Очевидно тим, хто виявляє середній рівень самоефективності не мають достатнього самоконтролю, що не дає їм бути високо-ефективними.

Щодо прояву професійного вигорання, то у осіб з дуже високим рівнем самоефективності проявляється низький рівень емоційного виснаження ($12,3 \pm 4,6$), деперсоналізації ($4,9 \pm 2,8$), редукції особистих досягнень ($38,8 \pm 6,7$). Найвищий рівень (хоча і в межах середніх значень) емоційного виснаження ($20,0 \pm 6,4$), деперсоналізації ($10,5 \pm 4,6$) проявляється у групі з високим рівнем самоефективності. Щодо групи з середнім рівнем прояву самоефективності, то для неї притаманний високий рівень прояву редукції особистих досягнень ($29,9 \pm 8,6$), що виявляється у негативному оцінюванні себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізм, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Очевидно, досліджувані даної групи вважають себе не достатньо ефективними, в той же час негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи, виявляють негативізм щодо службової гідності і можливостей у професійній діяльності.

Застосування кореляційного аналізу дозволило нам підтвердити припущення про взаємозв'язки. Самоефективність має прямі помітного рівня кореляційні зв'язки з загальною вольовою регуляцією ($r=0,651$ при $p=0,00$), наполегливістю ($r=0,632$ при $p=0,00$), самовладанням ($r=0,667$ при $p=0,00$), редукцією особистих досягнень ($r=0,520$ при $p=0,01$). Щодо інших зв'язків, то зворотні помірні визначаються між самоефективністю та емоційним виснаженням ($r=-0,474$ при $p=0,02$), деперсоналізацію ($r=-0,467$ при $p=0,03$).

Висновки. На самоефективність військових впливають як вольові зусилля, які дозволяють результативно діяти, так і вигоряння, що формується в процесі здійснюваної професійної діяльності та в деякій мірі блокує її.

Світлана Білозерська
к. психол. н., доц. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

АКСІОПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

Аналізуючи основні напрями аксіологічного підходу, можна переко-
натися в тому, що даний підхід дозволяє вирішити два основні завдання в про-
цесі професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів. Перше завдання
полягає у формуванні ціннісних орієнтацій майбутнього педагога на основі
гуманістичної парадигми, яке знаходить своє вираження в ціннісному від-
ношенні до власної особистості та психологічному благополуччю майбутніх
учнів. Друге завдання полягає у формуванні ціннісного ставлення до своєї
майбутньої професії, яке може бути виражено в розумінні і прийнятті педаго-
гічних, професійних та морально-духовних цінностей.

Особливу важливість аксіологічного підходу до змісту освіти підкрес-
лює М.Г. Племенюк. Вчений акцентує увагу на тому, що аксіологічний підхід
підвищує соціальну роль освіти, оскільки ціннісно-орієнтовний характер влас-
тивий всім видам людської діяльності, адже саме поняття «людина» розгля-
дається як вища суспільна цінність.

Говорячи про формування ціннісного ставлення до своєї майбутньої
професії, можна звернутися і до думки В.А. Сластеніна, який пише наступне:
«... педагогічні цінності – це ті її особливості, які дозволяють не тільки за-
довольняти потреби педагога, але і служать орієнтирами його соціальної та
професійної активності, спрямованої на досягнення гуманістичних цілей.
Педагогічними цінностями є норми, які регламентують педагогічну діяльність
і виступають як пізнавальна і діюча система, яка служить сполучною ланкою
між громадським світоглядом в галузі освіти і діяльністю педагога».

Теоретичний підхід до сутності аксіопсихологічних основ, дозволяє
стверджувати, що пріоритетними напрямками вдосконалення навчально-

професійного процесу в рамках даного підходу стає його індивідуалізація та активізація, з урахуванням особистих здібностей та інтересів студентів, а також інтенсифікація на основі перенесення центру тяжіння на самостійну роботу та активні методи навчання.

Освітній процес необхідно вибудувати таким чином, щоб в його рамках майбутній фахівець міг усвідомити соціальне функціонування цінностей, побачити варіативність цінностей професійно-навчальної діяльності, співвіднести їх з культурними нормами, дати рефлексивну оцінку власним ціннісним уявленням і орієнтаціям. У цьому полягає вирішення проблеми ціннісно-смыслового самовизначення на індивідуальному рівні, яке дозволить знайти стабільність новим позитивним цінностям суспільства і інституту освіти, зокрема.

Ціннісні орієнтації є також важливим вектором професійної діяльності та глобальною психологічною характеристикою особистості. Вони проявляються в певній спрямованості свідомості і поведінки, є їх орієнтиром, визначаючи структуру мотиваційної сфери людини. Механізм дії і розвитку ціннісних орієнтацій пов'язаний з необхідністю вирішення протиріч і конфліктів у мотиваційній сфері, селекції прагнень особистості, в найбільш загальній формі вираженої в боротьбі між обов'язком і бажанням, мотивами морального та утилітарного порядку. У ціннісних орієнтаціях акумулюється життєвий досвід, накопичений в індивідуальному розвитку людини, що визначає його взаємини з іншими людьми; перетворення особистості, в тому числі по відношенню до самої себе.

Ціннісні орієнтації посідають особливе місце і у сфері духовності особистості як неповторної індивідуальності з її прагненнями, сподіваннями, сприйняттям світу, баченням себе в ньому, усвідомленням та сприйняттям сенсу свого життя, свого призначення. Аналіз сутності духовно-моральних цінностей дозволяє характеризувати їх, як ідеал духовного життя людини, в якому виражається потреба пізнання світу та сенсу людського буття.

Таким чином, ціннісні орієнтації визначають духовний стрижень майбутнього педагога, висловлюють його ставлення до світу і до самого себе, впливають на спрямованість і зміст соціальної активності, наповнюють життя сенсом. На наш погляд, ціннісні орієнтації являються основним каналом засвоєння людиною духовної культури суспільства, аксіологічних знань, а також перетворення культурних цінностей в стимули і мотиви практичної поведінки, є системоутворюючим елементом світогляду. Значення аксіологічних знань полягає в тому, що вони збагачують зміст освіти, сприяють кращому розумінню цінностей інших культур і цілеспрямованому формуванню нової позитивної системи цінностей молоді.

Висновки. Отже, аксіологічний підхід виступає основою особистісно-професійного розвитку майбутнього педагога, який ґрунтується на ідеї пріоритету загальнолюдських цінностей і самоцінності кожної особистості та визначає перспективи подальшого вдосконалення системи освіти й оптимального використання педагогічних ресурсів відповідно до вимог сучасного суспільства. Також установлено, що в сучасних умовах реформування суспільства особливо актуальним є питання про впровадження аксіологічного підходу у професійну підготовку майбутніх учителів. Це пов'язано з тим, що, по-перше, саме в період навчання у ВНЗ майбутній учитель відпрацьовує власну систему особистісних і професійних цінностей. По-друге, загальна спрямованість ціннісних орієнтацій педагога переважною мірою зумовлює загальний характер організованої ним навчально-виховної взаємодії з учнями. По-третє, ціннісна проблематика в царині освіти має свою специфіку, що виявляється в її прикладному аспекті, оскільки для освітян виникає необхідність не тільки у визначенні провідних для педагогічної взаємодії цінностей, але й у пошуку ефективних засобів їх трансляції молоді. У свою чергу, втілення аксіологічного підходу у педагогічний процес вищого закладу освіти передбачає чітке визначення цінностей як підґрунтя його реалізації.

Анастасія Бойко
асистент кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»
м. Львів, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕННЯ БАЗОВИХ ПОТРЕБ ТА ЇХ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ

Сфера інформаційних технологій – сукупність галузей діяльності людини, а також навчальних дисциплін, що пов'язані із процесами створення, зберігання, обробки даних, а також управління ними з використанням комп'ютерів (та інших видів обчислювальної техніки). ІТ-фахівці — це люди, що володіють специфічними знаннями та навичками в галузі інформаційних технологій.

У дослідженні взяли участь 50 ІТ-фахівців, серед яких 35% жінок та 65% чоловіків. Респонденти репрезентують фахівців різних напрямків сфери ІТ у різних компаніях: розробники програмного забезпечення (39% опитаних),

програмісти (14%), тестувальники (32%), проект-менеджери (8%), автоматизатори (3,5%), керівники (3,5%). Вік опитуваних коливається від 20 до 50 років.

Щодо того, як загалом учасники опитування почуваються протягом дня, 39,3% відповіли, що їм важко встати зранку, а протягом дня вони почуваються добре. 21,3% зазначили, що зранку мають багато сил, а під вечір почуваються зовсім виснаженими. 21,5% відмітили, що однаково добре почуваються протягом всього дня. 14,3% опитуваних дали відповідь, що протягом дня почуваються виснаженими, а вночі відчують насагу, щоб працювати. 3,6% відзначили, що завжди почуваються виснаженими і без сил.

Якщо говорити про загальний стан фізичного здоров'я, то 25% респондентів оцінили його як відмінний (9,5 балів з 10-бальною шкалою). 57,1% опитуваних оцінили свій стан здоров'я вище середнього (7,5 балів за 10-бальною шкалою). Ще 14,3% досліджуваних, вказали на середній рівень (5,5 балів), а 3,6% відзначили стан здоров'я на рівні нижче середнього.

Також окрім загального стану здоров'я було досліджено психосоматичні скарги респондентів. 64,3% респондентів вказали, що не мають жодних скарг. 18% зазначили, що мають тривожний синдром (відчуття тривоги та напруження більшу частину дня понад 2 тижні), 17,9% страждають на синдром подразненого кишківника (хронічне захворювання тонкого і товстого кишківника, що проявляється болем у животі і порушенням ритму випорожнень). 10,7% опитуваних мають утруднене дихання. 7,1% респондентів мають панічні атаки, а ще 7,1% зазначили такий симптом як свербіння шкіри. Ще 7,1% респондентів страждають на депресивний синдром (відчуття пригнічення та безвиході більшу частину дня понад 2 тижні). Серед усіх опитаних у 21,4% спостерігається більше ніж 1 психосоматичний симптом. Також 60% респондентів, що мають психосоматичні скарги також мають труднощі із прокиданням.

Стосовно того, чи змінився стан здоров'я у респондентів за час, поки вони працюють у сфері ІТ, 35,7% опитуваних відповіли, що їхнє здоров'я погіршилося. 39,3% зазначили, що їм важко визначитися, у 17,9% респондентів нічого не змінилося у сфері здоров'я, а у 7,1% досліджуваних здоров'я покращилося. Серед тих опитуваних, у кого за час роботи здоров'я погіршилося, у 50% спостерігаються психосоматичні симптоми.

Стосовно того, яким бачать своє майбутнє через 10 років, респонденти відповіли так: 28,5% досліджуваних зазначили, що через 10 років вони бачать себе на найвищих посадах у сфері ІТ, а також, що вони зможуть себе назвати успішними фахівцями. 25% респондентів зазначили, що в майбутньому для них найважливіше збудувати сім'ю та мати дітей. Ще 25% вказали, що започаткують власний бізнес або стартап. 17,8% відповіли, що через 10 років на решті зможуть віднайти баланс різних сфер життя, а також знайдуть час на

захоплення поза роботою. 14,2% респондентів зазначили, що через 10 років вони стануть щасливими. 10,7% респондентів зазначили, що в майбутньому будуть більше заробляти і не перейматимуться достатком, а ще 10,7% досліджуваних запланували собі переїзд в іншу країну. 10,7% вказали, що абсолютно не уявляють, що станеться з ними через 10 років. 7,1% опитуваних уявляють собі, що через 10 років зможуть багато подорожувати

Було досліджено, із якими труднощами фахівці стикаються у процесі своєї роботи. Найбільш часто респонденти вказували переживання за роботу (60,7%). 57,1% респондентів виділили постійну напругу. 50% виділили таку проблему як емоційне вигорання. Серед труднощів також були виділені наступні: хронічна втома (28,6%), складнощі в управлінні емоціями (21,4%), комунікація (17,9%), проблемна взаємодія з керівником (14,3%), проблемна взаємодія із замовниками (14,3%), взаємини у команді (3,6%), встановлення пріоритетів (3,6%), великий обсяг роботи (3,6%). Також 3,6% респондентів зазначили, що не стикаються з жодними труднощами.

Також було досліджено, яким, на суб'єктивний погляд працівників, повинен бути самоефективний фахівець ІТ сфери. Будо виділено такі особистісні якості: експертність у своїй галузі, комунікабельність, наполегливість, прагнення до саморозвитку, готовність до постійного навчання, здатність працювати в команді, вміння зберігати продуктивність у стресових ситуаціях, вміння дбати про себе, активне слухання, відповідальність, самоорганізованість, цілеспрямованість, вміння критично мислити, ввічливість, вміння допомагати, зрілість, креативність, ініціативність, емоційна стабільність. Виявлено, що серед респондентів, які мають психосоматичні скарги, 80% відчувають постійну напругу, 70% стикаються із нав'язливими переживаннями за роботу, у 60% спостерігається хронічна втома, а 50% зазначили, що страждають на емоційне вигорання.

Висновки. Отже, як показують результати дослідження, фізичне здоров'я є важливим показником, адже у 50% респондентів, які під час роботи відчули погіршення самопочуття, спостерігаються також психосоматичні симптоми. Важливою потребою теж є емоційна регуляція (вільне вираження емоцій), адже багато респондентів зазначили, що мають тривожний та депресивний синдроми, відчувають емоційне вигорання, хронічну втому та мають постійну напругу і переживання за роботу, а стресостійкість і емоційну стабільність виділяють як ключові риси самоефективного фахівця. Також респонденти виділяли потребу в афіліації, зазначали про комунікативні труднощі та важливість побудови сім'ї. Іще виділяється потреба пріоритезації та віднаходженні балансу між роботою, стосунками та відпочинком.

Анастасія Бойко
асистент кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»
Ольга Зінченко
студентка другого року навчання
кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»

РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В АДАПТАЦІЇ ДО ПАНДЕМІЇ COVID-19 СЕРЕД ЛІКАРІВ

На етапі сучасності психологія як наука спрямована на розвиток суспільства, щоб у таких критичних умовах, як пандемія COVID-19, психіка особистості зберігала здатність до ефективної адаптації та збереження продуктивного функціонування. Найновіші дослідження показують, що EQ (емоційний інтелект) є однією із причин того, чому деякі лікарі краще надають допомогу, орієнтовану на пацієнта. Було доведено, що EQ позитивно впливає на взаємини лікар-пацієнт, підвищує рівень емпатії, покращує роботу в команді та якість спілкування, боротьбу зі стресом, організаційні зобов'язання, задоволеність кар'єрою та ефективне керівництво. Кілька десятків досліджень демонструють кореляцію між EQ та працездатністю лікарів, їх адаптацією до стресу та клінічними результатами одужання пацієнтів. Професійна діяльність не може не впливати на психологічне функціонування людини, бо воно вважається одним із найважливіших у сфері самореалізації. Від збереження і працездатності персоналу залежить те, як працює клініка і яка якість надання допомоги пацієнтам з COVID-19. За даними літературних джерел та досвіду клінік, що здійснюють лікування таких пацієнтів, у частини співробітників спостерігається «синдром професійного вигорання», у них також є ризик мати постстресовий тривожний розлад. Тому, щоб не протистояти виникненню таких труднощів, як «емоційне вигорання», потрібно вміти добре розуміти свої емоції та емоції оточуючих, регулювати свої емоційні стани.

Для того, щоб з'ясувати, як впливає емоційний інтелект на пристосування до пандемії COVID-19 у лікарів та основні труднощі, з якими вони стикаються, було проведене анонімне онлайн-опитування, у якому взяло участь 27 лікарів та лікарів-інтернів другого року навчання. Стаж роботи респондентів є від 2 до 30 років. Опитування було надіслано лікарям сімейного та терапевтичного відділення, також лікарям-інтернам другого року та їхньому керівнику Львівського медичного університету ім. Данила Галицького. Зі всіх опитованих 66,7% (18 респондентів) хворіли на COVID-19. Щодо

якісного аналізу відповідей на запитання до респондентів «Наскільки добре вони розуміють свої емоції?» і «Наскільки добре розуміють емоції оточуючих?» виділено дві групи. У першій групі на розуміння своїх емоцій, оцінка яких від 7-10 балів, є 85,1%, у другій групі на розуміння емоцій оточуючих, оцінка яких 7-10 балів є 62,9%. Тобто, загалом можна сказати, що у більшій половині респондентів є добре розуміння своїх емоцій. Щодо розуміння емоцій оточуючих зріз показує, що дані не є втішними, але припускаємо, що переважно з цим мають проблеми лікарі-інтерни, так як їхній стаж роботи всього лиш 2 роки. На запитання «Чи повпливав COVID-19 на Ваш теперішній емоційний стан?» більша половина опитуваних, а це 55,6%, відповіли «так». Відповідно, у лікарів виникало багато труднощів після початку пандемії COVID-19, а саме: фізичне та емоційне виснаження, постійна робоча напруга, страх, зниження концентрації уваги, погіршений психоемоційний стан, непорозуміння із пацієнтами та утруднене спілкування з ними, проблеми із роботою та зарплатнею, труднощі з живим спілкуванням, перенавантаженість, відсутність вільного часу. Також половина опитуваних, а саме 48,1% відчували себе в небезпеці, четверо з них в постійній небезпеці, решта – лише при огляді пацієнтів. Відчуття небезпеки – серйозне базове явище, яке викликає у людини неспецифічні психогенні реакції, що зачіпають життєві інстинкти. Зараз третина опитуваних лікарів оцінюють свій емоційний стан від 3 до 6 балів, такий зріз дає нам зрозуміти, що кожен третій лікар має певні труднощі зі своїм емоційним станом, спричинені пандемією COVID-19. Лише половина (51,9%) із респондентів, вміють добре регулювати свій емоційний стан з оцінками від 8 до 10 балів, решта – а це кожен другий лікар від 1 до 7 балів. Найчастіше труднощі виникають з регуляцією тривоги (55,6%), злості (25,9%), суму та провини (по 18,5%), страх, апатія і хвилювання (менше 8%). На запитання «Що допомагало лікарям впоратися із складними ситуаціями, пов'язаними з їхнім емоційним станом?» було отримано такі відповіді: позитивне мислення; спорт; відпочинок; релігійні переконання; впевненість у собі; сім'я; друзі; достовірна інформація.

Опираючись на результати опитування, було розроблено рекомендації щодо покращення емоційного стану лікарів. Важливо, щоб у клініці був складений графік роботи, якого всі повинні строго дотримуватись, аби запобігти перенавантаженню працівників. Потрібно добре облаштувати місце їх відпочинку, а також надати можливість звернутись до психолога при необхідності. Для профілактики синдрому професійного вигорання слід організувати продуктивну взаємодію між персоналом і керівництвом клініки. Для своєчасного виявлення тривоги у співробітників, рекомендується проводити тестування за шкалою HADS – Госпітальна шкала тривоги і депресії (Hospital

Anxiety and Depression Scale, HADS). При підозрі на «вигорання» або інші порушення психологічного статусу співробітника, рекомендується провести його позачергове тестування і, при результаті тесту вище 7 балів, направити на консультацію до психолога. Рекомендується замінити співробітника персоналом з резерву на час проведення психологічної корекції. Після нормалізації свого стану, співробітник може повернутися до роботи в колишньому режимі. Не рідко при порушенні психологічного статусу виникає астеничний синдром, що істотно знижує фізичну працездатність важливу роль відіграє харчування, воно повинне містити багато вітамінів та білків. Також рекомендовано провести соціально-психологічний тренінг серед лікарів.

Висновки: Отже, роль емоційного інтелекту в адаптації до пандемії COVID-19 серед лікарів є значною, адже від збереження і працездатності персоналу залежить те, як працює клініка і яка буде якість надання допомоги пацієнтам. За результатами опитування можна зробити висновки, що у лікарів виникало багато труднощів після початку пандемії COVID-19. Емоційні компетенції можна ефективно розвивати і для лікарів – це можливість стати більш ефективними та успішними у своєму професійному зростанні, зберігаючи при цьому психологічне благополуччя.

Татьяна Васько
доктор (PhD), доцент заведующая кафедры Психология
Университета «Туран»
Алматы, Казахстан

ДЕТЕРМИНАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Проблема информационно-психологической безопасности является предметом многих исследований как зарубежной, так и отечественной психологии. Глобальная информатизация общества оказывает влияния на все сферы жизни, она отражается на культуре общества, образе жизни людей, воздействует на личность, меняя ценностно-смысловые установки, коммуникации, поведение.

Предметом изучения как зарубежной, так и отечественной психологии чаще являются отдельные компоненты или отдельные социально-психологические свойства, способствующие обеспечению безопасности личности. А само определение «Информационно-психологическая безопасность» характе-

ризуется противоречивостью, которая связана с различными позициями исследователей.

Проведенный нами теоретический анализ сущности информационно-психологической безопасности личности, позволяет предложить в качестве общеметодологического решения проблемы социокультурно-интердетерминистский диалогический подход, разрабатываемый В.А. Янчуком. В рамках подхода обосновывается необходимость смены одномерной логики и/или, верно/неверно, лежащей в основании классической рациональности, на постнеклассическую многомерную логику и/или, создающую основания для диалога и объединения ресурсов всех участвующих сторон на пути углубления представлений о природе и своеобразии психологической феноменологии.

Согласно теории А. Бандуры, поведение, личностные характеристики и факторы окружающей среды, возникающие ситуации взаимодействуют между собой как взаимозависимые детерминанты. В определенные моменты средовые факторы вводят жесткие ограничения на поведение, в другое время личностные факторы выступают регуляторами процессов внешней среды.

Подход, предложенный В.А. Янчуком, подчеркивает аспект взаимодействия личности, её активности и ситуативного контекста, который обусловлен тем, что любое изменение в одном из них приводит к изменению в двух других. Социокультурная интердетерминированность выражается в признании взаимовлияния и взаимообусловленности всех факторов, воздействующих на процесс функционирования изучаемого феномена.

Обусловленная постоянством активности и ситуативного контекста информационно-психологическая безопасность выражается в личностных детерминантах, в свою очередь отражающихся на восприятии окружающего и характера взаимодействия с ним.

На основании вышеизложенного, мы выделили ведущие компоненты информационно-психологической безопасности личности: средовый, личностный и активностный.

Средовой интердетерминирующий фактор определяется благоприятным или неблагоприятным содержанием компонентов информационной среды, социального окружения и характеризуется особенностями современной информационной среды (Г.В. Грачев, И.К. Мельник, В.И. Илюхин, В.Н. Лопатин, Г.В. Емельянов и др.). Данный компонент отражает внешние, объективные компоненты информационно-психологической безопасности личности.

Личностный интердетерминирующий фактор предопределен личностными качествами, предрасполагающими или препятствующими информационно-психологической безопасности и обусловлен сформированностью предс-

тавлений личности о данном феномене, степенью выраженности социальной фрустрации и уровнем рациональности или иррациональности установок (Г.Л. Смолян, Т.А. Басанова, Е.Б. Богатова, А.В. Манойло, В.А. Баришполец и др.). Данный компонент отражает внутренние, субъективные компоненты информационно-психологической безопасности личности.

Активностный интердетерминирующий фактор проявляется в поведенческой активности личности, в практическом применении умений и навыков, необходимых для обеспечения информационно-психологической безопасности и обусловлен уровнем критического мышления, самоконтроля, рефлексивности личности (А.В. Непомнящий, Г.В. Грачев, Л.В. Астахова, С. Мастерман, Д.С. Сеницын и др.). Данный компонент отражает субъективно-активностные компоненты.

Выводы. Информационно-психологическая безопасность личности – это интегративное свойство, включающее в себя ряд взаимообусловленных и взаимодополняющих средовых (особенности современного информационного окружения), личностных (сформированность представлений об ИПБ, уровень рациональности или иррациональности установок и социальной фрустрированности), и активностных (умение рефлексировать, уровень критического мышления, самоконтроль) интердетерминант, позволяющих личности эффективно взаимодействовать в информационном пространстве.

Юрій Вінтюк

к. психол. н., доц. кафедри ТПП

Національного університету «Львівська політехніка»,

м. Львів, Україна

УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЛАГОПОЛУЧЧЯ СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ

Організація ефективного навчального процесу при підготовці фахівців різних спеціальностей у сучасних умовах вимагає врахування низки чинників, які впливають на хід його перебігу. Саме забезпечення необхідних умов створює ту психологічну атмосферу, яка не тільки робить успішне освоєння студентами обраного фаху можливим, але й забезпечує відповідний комфорт при перебігу цього процесу. Звідси слідує завдання дослідити її складові, тобто ті психологічні умови, що його забезпечують, а також виявити особливості формування складових та їх реалізації. Дана обставина обґрунтовує доцільність проведення відповідного дослідження.

Мета роботи: розглянути умови благополуччя студентів у навчально-виховному процесі та особливості їхнього забезпечення.

Благополуччя студентів у навчально-виховному процесі можна визначити як сукупність умов його організації та перебігу, що дозволяють здійснювати його комфортно, з позитивним настроєм та емоційним фоном, без зайвого напруження розумових і фізичних зусиль, стресів, конфліктів та інших негативних проявів, і неодмінно з одержанням бажаного результату.

Чинники, що зумовлюють благополуччя студентів у навчально-виховному процесі: політика держави щодо забезпечення народного господарства країни кадрами необхідних спеціальностей, та особливості організації і забезпечення цього процесу; затребуваність спеціальності у суспільстві, наявність можливості працевлаштування за обраним фахом; особливості організації навчального процесу на рівні обраного навчального закладу, який здійснює підготовку за обраною спеціальністю; умови навчання: обладнання навчальних аудиторій, наявність лабораторій, комфортні умови проживання; забезпечення необхідними навчальними матеріалами, бібліотеками та іншими необхідними засобами; наявність професійних викладачів, їхня педагогічна майстерність та ставлення до студентів; морально-психологічний клімат у студентських групах, особливості організації навчальної діяльності; відповідність обраної спеціальності індивідуально-психологічним особливостям студента; наявність особистих зусиль щодо реалізації можливостей для навчання і досягнення поставленої мети здобуття освіти за обраним фахом та ін.

Як бачимо з наведеного переліку, всі чинники, що впливають на благополуччя студентів у навчально-виховному процесі, можна поділити на рівні: макро, мезо і мікро. Розглянемо особливості впливу чинників різного рівня на формування благополуччя студентів у навчально-виховному процесі.

До чинників макрорівня належать, передусім, політика держави у забезпеченні народного господарства країни фахівцями різних спеціальностей; законодавство, що регламентує організацію та перебіг цього процесу; діяльність Міністерства освіти і науки з реалізації державної політики з підготовки фахівців, відповідних інстанцій та ін. Однак, при організації навчально-виховного процесу при підготовці студентів у його безпосередніх учасників є обмаль можливостей для оптимізації впливів цього рівня.

До чинників мезорівня відносимо структури, підпорядковані Міністерству освіти та науки на місцевому рівні, передусім в обласних центрах та інших містах, навчальні заклади різного профілю, а також їхні структури, задіяні в організації та проведенні навчання студентів. Проте можливості корекції впливу чинників цього рівня у тих, хто безпосередньо проводить навчально-виховний процес, також обмежені.

До чинників мікрорівня слід віднести організацію діяльності на рівні окремої кафедри, зокрема, рівень підготовки викладацьких кадрів, особливості організації навчально-виховного процесу, психологічний клімат у студентських групах, забезпеченість необхідними навчальними матеріалами тощо. Саме на цьому рівні є найбільші можливості для створення умов, які забезпечують благополуччя студентів у процесі навчання. Вони відомі викладачам як з досвіду власної роботи, так і повсякденної взаємодії зі студентами, хоча особливості їхнього впливу потребує спеціального дослідження. Відтак, у даному викладі наведемо лише їх побіжний розгляд.

При організації діяльності з викладання необхідних навчальних предметів важливо забезпечити належний рівень викладацького складу кафедри. Саме від рівня їхньої обізнаності, професійної компетентності та педагогічної майстерності передусім залежить якість забезпечення навчально-виховного процесу, що визначає особливості взаємодії зі студентами. Однак, звідси слідує, що важливою умовою забезпечення благополуччя студентів під час навчання є належна організація діяльності профільної кафедри; дане питання також заслуговує окремого розгляду.

Висновки. Проведений попередній розгляд даної теми дозволяє припустити, що для забезпечення благополуччя студентів у навчально-виховному процесі необхідно, передусім, налагодити всі види діяльності профільної кафедри: наукову, навчальну, виховну та ін. Саме ефективність діяльності кафедри, злагоджена діяльність у цьому напрямку викладацького складу передусім здатні забезпечити задоволення потреб студентів у здобутті необхідних знань, реалізувати процес формування їхньої професійної компетентності на належному рівні, у відповідності до чинних вимог. Для з'ясування рівня впливу цих чинників на благополуччя студентів у навчально-виховному процесі в майбутньому передбачено провести відповідне повномасштабне дослідження.

Алла Вознюк
докт. психол. н., проф. завідувач
кафедри психології Комунального закладу Сумський
обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
м. Суми, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДОРΟΣЛИХ

Розвиток сучасного суспільства характеризується трансформаційними процесами в усіх сферах життя, які впливають на особистість. Швидкий темп життєдіяльності сучасної людини спричиняє у неї високу емоційну напруженість, велику кількість факторів стресу та низьку задоволеність життям. Постійна нестача часу, робочі перевантаження, складність виникаючих життєвих ситуацій, рольова невизначеність, соціальна оцінка, невизначеність у житті негативно впливають на психологічне благополуччя, фізичне здоров'я та ефективність життєдіяльності особистості в цілому. Суспільство ж потребує психологічно стійкого, успішної особистості, яка здатна нешаблонно мислити, проявляти креативність, мобільність, ухвалювати рішення в нестандартних ситуаціях. Важливою умовою успішного функціонування особистості є психологічне благополуччя.

У психології існують досить розрізнені концепції психологічного благополуччя. Зокрема, Т. Д. Шевеленкова та П. П. Фесенко розуміють психологічне благополуччя як складне переживання задоволеності власним життям, яке відображає одночасно як актуальні, так і потенційні аспекти життя особистості; А. А. Кронік та Р. А. Ахмеров намагаються поєднати поняття індивідуальних засобів досягнення щастя та психологічне благополуччя із принципами саморегуляції людиною своєї мотивації у житті.

Більшість вітчизняних вчених визначають психологічного благополуччя як інтегральний психічний феномен. Так, зокрема К. О. Санько зазначає, що почуття психологічного благополуччя це інтегральний психічний феномен, цілісне переживання, що відображає успішність функціонування індивіда в соціальному середовищі, що супроводжується сприятливим емоційним фоном, функціональним станом організму та психіки, позитивним самоставленням та довірливим ставленням до світу.

Л. З Сердюк наголошує, що психологічне благополуччя можна визначити як інтегральний показник ступеня спрямованості особистості на реалізацію основних компонентів позитивного функціонування, а також ступеня реалізованості цієї спрямованості, що суб'єктивно виражається у відчутті

щастя, задоволеності собою і власним життям. Як інтегральне особистісне утворення, психологічне благополуччя функціонує в динаміці і тому є мотиваційним параметром особистості, ступінь вираженості якого залежить від реалістичності, структурованості, цілісності (узгодженості минулого, теперішнього і майбутнього), системи ставлень людини та життєвої перспективи, що включає цілі, плани, цінності і прагнення.

Ю. І. Кашлюк у своїх дослідженнях розглядаючи психологічне благополуччя, як інтегральний показник ступеня реалізованості особистістю власної спрямованості, що суб'єктивно виявляється у відчутті щастя, задоволеність життям та собою, можна виділити групу об'єктивних факторів, такі як економічний, соціокультурний та біологічний мають тісний зв'язок з психологічним благополуччям та впливають на його рівень. Але суттєвий взаємозв'язок рівень психологічного благополуччя має з суб'єктивним фактором – психологічним. Психологічний фактор визначає структурні та функціональні компоненти психологічного благополуччя.

П. П. Фесенко пропонує розуміти психологічне благополуччя як конструкт, що відображає одночасно як актуальні, так і потенційні аспекти життя особистості. При чому, структури актуального та ідеального психологічного благополуччя значимо різняться. У структурі актуального психологічного благополуччя найбільших величин досягають значення таких компонентів, як: «особистісне зростання», «позитивні взаємини з оточуючими», «ціль в житті»; ідеальне психологічне благополуччя найбільшою мірою пов'язане з високорозвиненим самоприйняттям, здатністю встановлювати і підтримувати довірчі взаємини з іншими, наявністю цілей у житті та вміннями їх ефективно реалізовувати.

Н. В. Волинець визначає психологічне благополуччя як багатомірний психологічний конструкт, який охоплює широку сферу переживань позитивних станів та властивостей особистості, внутрішньої комфортності, задоволення життям в різних його аспектах та рівня щастя при оцінюванні якості життя. Психологічне благополуччя визначає потреби у саморозвитку в контексті переживання та відчування власного розвитку як процесу самоудосконалення, сприяє осмисленості та цілеспрямованості розвитку та повноцінному функціонуванню особистості. Психологічне благополуччя особистості уявляється як багатомірне, емоційно пережите, усвідомлене, відрефлексоване переживання стосовно власного життя, що визначає систему уявлень людини про себе, своє життя, стосунки, діяльність тощо, яке формується на основі життєвого досвіду, володіє цілеутворюючими та цілепокладальними функціями актуалізації потреб і забезпечує динамічне розгортання процесу життєвого шляху в часі.

Привертає увагу концепція психологічного благополуччя вченої А. В. Вороніної, яка «психологічне благополуччя» як системну якість людини, яка набувається нею у процесі життєдіяльності на основі психофізіологічного збереження функцій. Воно проявляється у суб'єкта в переживанні змістовної наповненості та цінності життя у цілому як засобу досягнення внутрішніх, соціально орієнтованих цілей та є умовою реалізації його потенційних можливостей та здібностей.

Один із дослідників психологічного благополуччя Р. М. Шамионов визначає його як 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.

Комплексний підхід до вивчення психологічного благополуччя запропонувала американська дослідниця К. Ріфф, яка узагальнила і виділила шість основних складників психологічного благополуччя, як-от: автономія, управління навколишнім середовищем, особистісне зростання, позитивні міжособистісні стосунки, самоприйняття, наявність життєвих цілей.

До структурних компонентів психологічне благополуччя Ю. І. Кашлюк відносить емоційний, когнітивний та конативний компоненти. Під емоційний компонентом розуміємо позитивне чи негативне відношення, що виникає при реалізації цілей, потреб і намірів особистості; під когнітивним – оцінку індивідом власного життя та задоволеність життям, як головний показник; під конативним компонентом розуміємо функціональні компоненти, що забезпечують позитивне функціонування особистості: автономію, управління навколишнім середовищем, особистісне зростання, позитивні відносини з оточуючими, наявність життєвих цілей і самоприйняття.

Компонентами психологічне благополуччя, на думку Л. М. Яворовської та Г. С. Хафізова є наступні: суб'єктивне благополуччя (баланс позитивного та негативного афекту, емоційний комфорт, оптимізм, задоволеність життям); компонент метапотреб (особистісний зріст, реалізація потреб в автономії, компетентності, зв'язках з іншими); трансцендентний аспект (наявність життєвих цілей, осмисленість минулого та майбутнього); особистісний аспект (прийняття себе та особистісний потенціал); міжособистісний аспект (компетентність у стосунках з оточуючими).

Аналізуючи основні підходи до досліджень психологічного благополуччя, О. Гринів у своїх дослідженнях наголошує, що кожен з підходів розглядає психологічне благополуччя в умовній системі координат, де полюсами осі ОХ є діаметрально протилежні параметри: «збереження рівноваги» («спокій», «гармонія»), а також «розвиток» («рух», «реалізація»). Відповідно, полюсами

осі ОУ є, з одного боку, «суб'єктивні переживання особистості», що відображають її задоволення/незадоволення власним життям, а з іншого, – «об'єктивні досягнення», так званий життєвий успіх, матеріалізований у доступній для сприйняття іншими формі. Таким чином, перша чверть відображає активну життєву позицію особистості, за якої людина не просто змінює свій внутрішній світ, а, перш за все, шукає шляхи та напрями «завоювання» і перетворення навколишньої дійсності. У першій чверті можна розмістити переважно ті підходи, які умовою психологічного благополуччя вважають постійний розвиток і реалізацію особистості в зовнішньому світі. У другій чверті, представленій інтеграцією об'єктивних досягнень і стану гармонії й спокою людини, визначальними для психологічного благополуччя вважаються збереження психофізіологічних функцій організму, фізичне, психічне, психосоматичне здоров'я. Третя чверть виражає суб'єктивні переживання особистості в стані збереження внутрішньої рівноваги, гармонії, спокою. Четверта чверть зображає суб'єктивні переживання особистості в процесі її розвитку, передбачає роботу над внутрішнім світом людини, включаючи самопізнання та визначаючи шляхи й напрями процесу самоактуалізації особистості.

З метою оцінки компонентів суб'єктивного психологічного благополуччя було використано опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф. Даний опитувальник призначений для вимірювання вираженості основних складових психологічного благополуччя. Емпіричне дослідження проводилося практичним психологом І. Бойченко. Респонденти були обрані випадково і приймали участь у дослідженні добровільно. У емпіричному дослідженні приймало участь 62 особи віком від 21 до 58 років, в тому числі 16 чоловіків (25,8% вибірки) та 47 жінок (74,2% вибірки).

Слід зазначити, що за шкалою психологічного благополуччя К. Ріфф було виміряно інтегральний бал суб'єктивного психологічного благополуччя та бали його складових. Так серед респондентів 21,0% мають низький рівень психологічного благополуччя, 64,5% – середній і 14,5% високий.

Цікавим є розподіл рівнів психологічного благополуччя за складовими.

Розподіл за шкалою «Прийняття себе» майже повторює загальний розподіл інтегрального балу психологічного благополуччя. 25,8% опитаних показали низький рівень прийняття себе, 67,7% – середній і 6,5% – високий. Рівні за шкалою «Автономність», навпаки, відрізняються від загальних. Серед респондентів 16,1% показали низький рівень цього показника, 50,0% – середній рівень і 33,9% – високий. За шкалою «Компетентність» (управління середовищем) 17,7% респондентів мають низький рівень прояву, 74,2% – середній і 8,1% – високий. Низька частка високого рівня майстерності управління се-

редовищем може свідчити про складність досягнення високого рівня компетентності, або невисокий рівень готовності до поліпшення зовнішніх обставин. За шкалою «Особистісне зростання» респонденти в цілому набрали високі бали. Серед опитаних лише 4,8% мають низький рівень особистісного зростання, 56,5% мають середній рівень і 37,8% мають високий рівень зростання. Так як респонденти були обрані з різних вікових та професійних груп, можна зробити припущення про вплив культурних норм на цей показник. Найбільш критичними виявились результати за шкалою «Позитивні стосунки з іншими». Серед 62 опитаних 32,3% мають низький рівень результатів за цією шкалою, 66,1% опитаних мають середній рівень. Лише 1,6% (1 учасник) набрав високий рівень позитивних стосунків. Як і попередній показник, це може бути зумовлено культурними особливостями. За шкалою «Сенс у житті» 17,7% показали низький результат, 62,9% – середній і 19,4% – високий. Чим вищий рівень цього показника, тим чіткіші цілі респондента і тим позитивніше його ставлення до досягнення власних цілей.

Висновки. Психологічне благополуччя в сучасному світі неможливе без подолання життєвих труднощів, підґрунтям яких зазвичай є ситуації невизначеності, які можуть виникнути і виникають в будь-якому компоненті. Невизначеність в умовах постійних змін в усіх сферах життя сучасного суспільства є нормою часу. У контексті психологічного благополуччя невизначеність дозволяє особистості вибрати певний вектор, пам'ятаючи про те, що його можна змінити під впливом тих обставин, які можуть виникнути, актуалізуватися. Психологічне благополуччя – це інтегральне утворення, яке включає настанови щодо своїх можливостей подолання труднощів, які виникають у різних аспектах нашого життя. Психологічне благополуччя є центральною ланкою особистісного потенціалу, яке дозволяє оперативного ухвалення рішення в умовах новизни, невизначеності.

Отже, за результатами дослідження було встановлено, що переважна кількість респондентів самі оцінюють свій рівень психологічного благополуччя за п'ятибальною шкалою як задовільний. За результатами діагностики за Шкалою психологічного благополуччя К. Ріфф більшість учасників мають середній рівень психологічного благополуччя.

Щодо розподілів за шкалами компонентів психологічного благополуччя (Прийняття себе, Автономність, Компетентність, Особистісне зростання, Позитивні стосунки, Сенс у житті), цікавими є розподіли за двома шкалами. В цілому більшість респондентів мають середній та високий рівень за шкалою Особистісне зростання. Також в цілому більшість респондентів мають низький та середній рівень Позитивних стосунків. Майже ніхто не набрав достатньо балів для високого рівня за цією шкалою.

З метою розвитку рівня суб'єктивного психологічного благополуччя було б корисним розробити та провести серію тренінгових занять, які спрямовані на: розкриття особливостей прийняття себе, набуття учасниками навичок самоприйняття та самопідтримки; розкриття поняття компетентності як екологічної майстерності; розкриття проблематики позитивних стосунків з іншими, набуття учасниками навичок позитивних стосунків через виконання вправ; розкриття особливостей особистісного розвитку, складання учасниками власних програм особистісного розвитку на найближче майбутнє; розкриття понять “цілі” та “сенси життя”, аналіз формування цілей та сенсу життя та їх впливу на психологічне благополуччя людини, вивчення мотиваційного аспекту сенсу життя, конкретизація власних цілей учасників.

Оксана Войцеховська
к. психол. н., доц. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР ДУХОВНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Справжні досягнення сучасного людства є результатом духовної і матеріальної творчості його найкращих представників, а отже найціннішим надбанням будь-якої держави є інтелектуальний, творчий та духовний потенціали її громадян. Проблема духовності цікавила людство в усі часи й досліджувалася багатьма науками: філософією, педагогікою, психологією, соціологією, етикою та релігієзнавством. Але щодо визначення поняття духовності – у світських та релігійних учених немає одностайної думки.

За визначенням соціально-психологічного словника, “...духовність – це поняття, прийняте для відображення вищих сторін внутрішнього світу людини, які проявляються в людяності, сердечності, доброті, ширості, теплоті, відкритості для інших людей”. У психологічному словнику подано, що “...духовність – це пошук, практична діяльність, досвід, завдяки яким суб'єкт здійснює в самому собі зміни, необхідні для досягнення істини, самовизначення”.

Одне з найбільш ґрунтовних філософських досліджень духовної проблематики належить фундатору діалектичного ідеалізму Георгу Вільгельму Фрідріху Гегелю (1770-1831). Його чотирнадцятитомна праця «Феноменологія духу» мала значний вплив на філософську думку не тільки німецьких філософів, але й на формування світової філософії у цілому. В уявленні Гегеля

людська свідомість являє собою ступінь рефлексії духу. Сутність людини є сам вільний дух, що набуває існування в самосвідомості. Дух існує для себе, протиставляючи собі матеріальне, частково як власну тілесність, частково — як зовнішній світ взагалі і ці «різні сторони знову приводить до єдності із самим собою». Найважливішим моментом у духовному становленні людини мислитель вважав здатність осягати власне «Я», усвідомлювати свій духовний потенціал і духовні потреби.

У вітчизняній психології дослідження з питань духовності здійснювали С. Максименко, М. Боришевський, М. Савчин, В. Москалець, Г. Балл, В. Моргун, Е. Помиткін, Ж. Юзвак, та ін. Проблемам духовного виховання присвятили свої праці І. Зелінченко, Б. Братусь, Н. Жигайло.

М. Савчин визначає духовність як вищий момент людської індивідуальності. Духовність покликана ошляхетнювати, прикрашати і біологічне (тілесне), і соціальне в людині, надавати їм гуманістичного змісту.

Віктор Франкл свого часу писав: "У сфері науки нашого інтелекту може бути достатньо. Проте що стосується нашої віри в свою силу, інтелекту ще недостатньо, ми повинні покладатися на щось більш високе, трансцендентне. Іншими словами, людина повинна вірити у вищий сенс буття". Цьому сприяє вчення про духовний світ особистості. Духовність є вищим рівнем розвитку особистості, для якої основним регулятором є людські цінності.

Р. Трач провів глибокий аналіз кризи духовності суспільного життя та назвав деякі причини цієї кризи, зокрема, таку як раціоналізація життя у сучасному технологічному суспільстві, що призвела до таких наслідків, як перетворення світу в об'єкти доцільності і корисливості. Звідси – нігілізм, брак сенсу життя, «екзистенційний вакуум». При зростанні матеріального комфорту, душевне життя стає все убогішим.

У монографічній праці «Психологія духовності» А. Зеліченка розглядаються різноманітні аспекти духовності. Значну увагу автор приділяє визначенню змістової сутності явища духовності, аналізу її виявів. Цікавим є перелік особистісних характеристик людини, які засвідчують міру наявності у неї духовності. Серед таких характеристик наступні: примирення, прощення, пошук правди, романтичність, оптимізм, песимізм, надія, любов, доброта, милосердя, щедрість, відданість, самопізнання, творчість, почуття прекрасного, почуття обов'язку, добро, зло, наявність тісних емоційних зв'язків зі світом.

Антагоністи духовності: пристосовництво, відгороджування від світу, негативізм, зажерливість, жадоба до накопичення, прагнення до матеріального благополуччя, у якому нібито головний сенс життя людини тощо.

Ж. Юзвак розглядає духовність як творчу здатність людини до самореалізації та самовдосконалення, зумовлену такими особливостями когнітивно-

інтелектуальної, чуттєво-емоційної та вольової царин, які сприяють успішному формуванню та реалізації потреби у цілеспрямованому пізнанні та ствердженні в її життєдіяльності істини, загальнолюдських етичних та естетичних цінностей, усвідомленню єдності себе та Всесвіту.

Психотерапевт Карл Роджерс вважав, що зцілення пацієнта неможливе поза контекстом його духовності, без врахування багатогранних характеристик особистості пацієнта як цілісної системи. Щоб досягнути успіху, вважав Роджерс, терапевт усім своїм єством – мовою, інтонаціями, жестами, смислами, уявою, сприйманням, розумінням і соціальністю, з особливим наголосом на почуттях має переконати пацієнта, що до нього ставляться як до самоцінної особистості і щиро поважають в ньому всі притаманні йому індивідуально неповторні характеристики.

Психологічний зміст поняття «духовний розвиток» можна визначити як процес реалізації когнітивно-інтелектуального, почуттєво-емоційного, вольового, креативного потенціалів суб'єкта, здійснення прогресивних якісних та кількісних змін у його ціннісних орієнтаціях та вчинках, результатом якого є досягнення психічної цілісності та гармонії. Цей процес може бути інтерпретований як різновид творчості, оскільки він є індивідуальним шляхом пізнання людиною своєї природи, відкриття власних можливостей та їх реалізації.

Висновки. Отже, становлення духовності, духовне самовдосконалення особистості – процес, який нерозривно пов'язаний з розвитком та саморозвитком. Це – складна, напружена діяльність, спрямована на позитивну зміну себе: своїх думок, почуттів, вчинків, на розвиток своїх можливостей, здібностей, на позитивні зміни навколишнього середовища, на подолання буденності, на оволодіння вищим сенсом людського життя.

Ігор Галян

докт. психол. н., проф. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

ПОТРЕБА В САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЯК УМОВА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Нестабільне сьогодення потребує від молодшої людини вміння впоратися з складними життєвими обставинами, конструктивно вирішувати проблемні ситуації. Тому в молодій людині має розвиватися здатність адаптації до нових

соціальних, економічних та політичних реалій, вміння самостійно знаходити відповіді на життєві питання сьогодення, здатність оцінювати наслідки своїх вчинків, відповідальність. Умовою таких утворень (а, можливо, і новоутворень) є позитивний розвиток особистості, здатної до самоактуалізації. Наслідком чого має стати відчуття психологічного благополуччя.

Запроваджений Н. Бредберном термін «психологічне благополуччя» передбачає суб'єктивне відчуття щастя і загальну задоволеність життям (Bradburn, 1969). З того часу це особистісне утворення зайняло важливе місце у психологічних дослідженнях. На сьогодні активно вивчається зв'язок психологічного благополуччя з особистісними якостями та особливостями людини (смысловиттєвими орієнтаціями, суверенністю психологічного простору, стратегіями життя тощо), а також її соціальними характеристиками.

У науковій психологічній літературі з питань психологічного благополуччя описуються спільні для всіх вікових періодів особливості. До них належить емоційне благополуччя/неблагополуччя, низка індивідуально-психологічних особливостей, механізми психозахисту. Проте засадничими для його розвитку мають стати властиві кожному віковому періоду особливості. Адже на кожному етапі онтогенезу психологічне благополуччя виникає під час поєднання властивих тільки даному періоду цих характеристик.

Так, сприятливою або несприятливою умовою формування психологічного благополуччя в підлітковому віці є емоційне благополуччя / неблагополуччя, зокрема, рівень тривожності та депресивності. Зниження рівня тривожності й депресивності підлітків можливе за наявності у них комунікативних навичок.

У пізній юності психологічне благополуччя забезпечують індивідуальні психологічні особливості людини та механізми психологічного захисту. Основним показником психологічного благополуччя / неблагополуччя є рівень самоактуалізації. Розвиток психологічного благополуччя залежить від результату подолання труднощів становлення низки вікових новоутворень: рефлексії, індивідуального самоусвідомлення, наявного світогляду, процесів життєтворення тощо.

Психологічне благополуччя особистості в зрілому віці визначається, передовсім, ступенем задоволення провідних потреб цього віку в самореалізації. Рівень розвитку благополуччя за оптимальних умов буде залежати від адаптаційних ресурсів особистості. Подолати психологічне неблагополуччя можна, розвиваючи такі особливості пізнавальної і мотиваційно-смысловий сфер особистості людини, які забезпечують можливість творчого ставлення до себе, свого особистісного та професійного потенціалу, до можливих сфер його застосування для вирішення проблемних життєвих ситуацій.

Отже, потреба в самореалізації є засадничою для розвитку психологічного благополуччя дорослої людини. Започаткована А. Адлером ідея «прагнення до самовдосконалення» відобразилася у концепціях самореалізації К. Хорні, самоактуалізації К. Гольдштейна і А. Маслоу, актуалізаційних тенденціях К. Роджерса, мотивації ефективності Р. Байта. Усі ці концепції стосуються феномену самореалізації людини, що ґрунтується на потребах зростання, розвитку і самовдосконалення. З огляду на це термін «самореалізація» (self-realization) часто є синонімом «реалізації власних можливостей» (self-fulfillment), а також «самоактуалізації» (self-actualization). Обидва вони характеризують досить подібні явища: повну реалізацію наших істинних можливостей (К. Хорні); прагнення до самовиявлення і саморозвитку (К. Роджерс); активне внутрішнє прагнення розвитку себе (подібно істинному самовираженню Ф. Перлза); прагнення суб'єкта стати тим, чим він може стати (А. Маслоу). Тут напевно слід говорити про суб'єктивний (внутрішній) і об'єктивний (зовнішній) план існування особистості. Відтак термін «самоактуалізація» більше стосується внутрішнього плану особистості, а «самореалізація» – зовнішнього. Хоча, як слушно зауважує Л. Коростильова, «... самоактуалізація – це завжди актуалізація, вираження себе, своєї істинної природи зовні, а самореалізація – це завжди реалізація свого справжнього Я» (Коростильова, 2006). Тому самореалізація як процес самореалізації – це життєве самоздійснення, пошук і прийняття свого особливого життєвого шляху, власних цінностей і сенсу власного існування (Галян, 2016).

Уважаємо, що засадничими для самореалізації і самоактуалізації мають бути істинні, справжні потенційні можливості людини. Справжня самореалізація відбудеться тільки тоді, коли ми, пізнаючи нашу власну природу, будемо реалізовувати її, а не нашу Я-концепцію. Людина є те, що вона є і володіє певним потенціалом. Коли людина в житті керується Я-концепцією, а не спирається на істинний власний потенціал, тоді замість справжньої реалізації особистості ми отримуємо «...фрагментацію, конфлікти, жорстокий відчай паперових чоловічків» (Перлз, 1992; с. 129). Людина стає більш адекватною, коли прислухається до самої себе, коли дозволяє собі бути тим, що вона є (Роджерс, 1990).

Висновки. Отже, психологічне благополуччя особистості є функціональним, динамічним утворенням. Зрозуміти його можна, проаналізувавши особистість на психофізіологічному, індивідуально-психологічному та ціннісно-смысловому рівнях. У психологічному благополуччі / неблагополуччі особистості системно проявляються вікові особливості людини, механізми психологічного захисту та адаптаційний ресурс. Самореалізація можлива за наявності сильного спонукального мотиву для особистісного зростання. Водночас роз-

виток себе, реалізація потенційних можливостей, вирішення проблемних ситуацій без занурення у захист є серйозним випробуванням на такому шляху адаптації.

Ольга Грищенко

аспірант II року навчання

ас. кафедри ТПП Національного університету «Львівська політехніка»

Ірина Сняданко

д. психол. н., проф., завідувачка кафедри ТПП

Національного університету «Львівська політехніка»

м. Львів, Україна

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

Дослідження соціального та психологічного благополуччя залишається однією із актуальних проблем сьогодення, оскільки воно є не тільки показником здоров'я, соціально-психологічної адаптації людини, але й ефективності її функціонування. Крім того, в останні кілька десятиліть перед світовою спільнотою виникла нова проблема, пов'язана із зростанням порушень емоційного здоров'я сучасного людини. У зв'язку з цим пошук способів збереження здоров'я та позитивного функціонування особистості є важливим завданням для сучасного суспільства, зокрема для керівників в закладах освіти.

Важливий внесок у розвиток методології дослідження соціального та психологічного благополуччя зробили філософія, культурологія та соціальна психологія. Це стосується осмислення цінностей благополуччя, щастя, задоволення, насолоди від життя, дослідження емоційних, мотиваційних, світоглядних, поведінкових основ благополуччя та щастя людини (П. Гасенді, І. Бентам, Т. Гоббс, І. Кант, Дж. Локк, Ж. Ж. Руссо, В. Соловйов, Б. Спіноза, С. Л. Франк, Е. Фромм, Е. Шефтсбері, Р. Лейярд, Ф. Герцберг, У. Джеймс, П. Конверс, А. Кембелл, А. Маслоу, Ч. Пірс, Ф. Роджерс, Д. Майерс та ін.).

Окрім того, актуальність дослідження пов'язана з розширенням свободи самовизначення особистості, з можливістю її саморозвитку та становлення суб'єктом власного життя та соціальних змін, конструктивно долаючи життєві труднощі. Ці переживання виступають значимим чинником стану суспільної свідомості, групових настроїв, очікувань, стосунків у суспільстві, матеріальним становищем. Без їх урахування неможливо будувати науково обґрунто-

вану соціальну політику, соціальне управління, соціальне планування, яке особливим чином впливає на керівника в освітніх закладах. Задоволеність життям безпосередньо впливає на рівень соціального благополуччя, психічний стан, психологічну стійкість особистості. Соціальне психологічне благополуччя є одним з виявів психологічного благополуччя, задоволеність життям, низька соціальна фрустрованість є значною мірою (але не тільки) наслідком конструктивних психологічних рис особистості, її вміння взаємодіяти з іншими, здатності самостійно формувати життєві цілі, позитивного самоставлення.

Узагальнивши результати досліджень зарубіжної гуманістичної традиції, К. Ріфф визначає психологічне благополуччя як багатофакторний феномен, що відображає оцінку особистістю свого функціонування з точки зору розкриття внутрішнього потенціалу. Психологічне благополуччя і оптимальне функціонування керівника передбачає вміння задовольняти потреби в автономії, компетентності і відносинах, а також мати цілі, які не суперечать один одному і відповідають цінностям та інтересам людини.

Важливим критерієм соціального благополуччя є показник соціальної адаптованості людини, який пов'язують з її здатністю ефективно спілкуватися та налагоджувати здорові міжособистісні стосунки, адаптуватися до соціальних норм і правил, що існують у суспільстві, взаємодіяти з державними інституціями. Керівники з високим рівнем соціального та психологічного благополуччя: мають розвинені комунікативні навички, вміють слухати і говорити, уникають непорозумінь; приязні у спілкуванні, демонструють толерантність і повагу до співрозмовника, їхня манера спілкування викликає повагу до них; у разі конфлікту дбають про інтереси всіх сторін, здатні запропонувати взаємовигідне рішення або піти на компроміс; легко знайомляться, добре почуваються навіть у незнайомій компанії; вміють дружити й обирати хороших друзів, дбають про приязні родинні стосунки; вміють надавати й отримувати допомогу, працювати в команді; здатні мотивувати і переконувати, бути лідером і вести за собою.

У роботах зарубіжних дослідників соціального та психологічного благополуччя розглядається крізь призму медицини й стосується переважно стану здоров'я, впливу хвороби й процесу лікування на певні сторони життя пацієнта.

За допомогою проведеного мультифакторного аналізу емпіричних даних було виокремлено шість латентних факторів: I фактор – «соціальне благополуччя у зв'язку з конформністю»; II фактор – «низьке соціальне благополуччя у зв'язку з колективістичною спрямованістю»; III фактор – «низьке соціальне благополуччя у зв'язку з низькою комунікабельністю і відкритістю

досвіду»; IV фактор – «екстраверсія у поєднанні з нервово-психічною нестійкістю»; V фактор – «схильність порушувати моральні нори для досягнення власної вигоди»; VI фактор – «загальний показник рівня соціального благополуччя».

Одержана багатфакторна модель пояснює 76,4% розсіювання даних. Решта дисперсій зумовлено випадковими впливами, які в даній моделі не розглядаються. Найсильніший кореляційний зв'язок був виявлений між соціальною інтеграцією та моральною нормативністю ($r = 0,51$; $p \leq 0,01$), індивідуалістичним напрямком ($r = 0,51$; $p \leq 0,01$). Як ми можемо бачити із зв'язків, то соціальна інтеграція визначається відчуттям спільних рис із референтною соціальною групою, яка конструює соціальні реалії індивідууму через призму моралі, а також відчуттям приналежності до неї. Також, за даними кореляційного аналізу було виявлено, що зв'язок між соціальним благополуччям та доброзичливістю ($r = 0,29$; $p \leq 0,01$), між соціальним благополуччям та особистісною автономністю ($r = 0,59$; $p \leq 0,01$) є прямий. Між доброзичливістю та залежністю також виявлено прямий кореляційний зв'язок ($r = 0,2$; $p \leq 0,01$).

Висновки. Доведено, що у керівників із вищим рівнем соціального благополуччя спостерігається прямий зв'язок між доброзичливістю та особистісною автономністю, а у керівників із нижчим рівнем соціального благополуччя, доброзичливість частково пов'язана із залежністю.

Людмила Карамушка
академік НАПН України, д. психол. н., проф.,
завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту
психології імені Г. С. Костюка НАПН України,
м. Київ, Україна.

Оксана Креденцер
д. психол. н., доц., провідний науковий співробітник лабораторії
організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.
С. Костюка НАПН України,
м. Київ, Україна.

Кіра Терещенко
к. психол. н., старший науковий співробітник лабораторії організаційної та
соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка
НАПН України,
м. Київ, Україна.

Валентина Лагодзінська
к. психол. н., старший науковий співробітник лабораторії організаційної та
соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка
НАПН України,
м. Київ, Україна.

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

Володимир Івкін
к. психол. н., доц., старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,
м. Київ, Україна.

ЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ ФІЗИЧНОГО ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО- ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Ситуація пандемії COVID-19, яка виникла в 2020 році в усьому світі, внесла багато суттєвих змін в діяльність вітчизняних освітніх організацій. Це потребує осмислення ряду проблем, які стосуються психології здоров'я персоналу освітніх організацій, як на індивідуальному, так і на організаційному

рівнях. В зв'язку з цим постає проблема аналізу організаційних чинників, що впливають на здоров'я персоналу освітніх організацій.

Метою дослідження є виявити зв'язок між рівнем фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій та організаційно-функціональними характеристиками освітніх організацій.

Для дослідження рівня здоров'я персоналу організацій використовувався опитувальник «Оцінка способу життя та рівня здоров'я» Р. Страуба (в адаптації та модифікації Г. Залевського).

Відповідно до розробленої нами авторської моделі забезпечення психологічного здоров'я освітнього персоналу до організаційно-функціональних характеристик освітніх організацій було віднесено: кількість людей, які працюють в освітній організації, термін функціонування освітньої організації, місце розташування освітньої організації. Вказані характеристики було проаналізовано за допомоги авторської «анкети».

Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (кореляційний аналіз, дисперсійний аналіз (ANOVA)) за допомогою програми SPSS (22 версія). Дослідження проводилось в березні-червні 2020 року.

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

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

Щодо кількості людей, які працюють в освітній організації, то спостерігається позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок між даною організаційно-функціональною характеристикою освітньої організації та «індексом фізичного здоров'я» ($r=0,171$; $p<0,01$) та «індексом зарядки та фізичного фітнесу» ($r=0,099$; $p<0,05$). Суть даного зв'язку полягає в тому, що по мірі підвищення кількості людей в організації підвищується рівень фізичного здоров'я та міра заняття освітян спортом.

Більш поглиблене вивчення цього аспекту проблеми, проведене за допомогою одномірного дисперсійного аналізу (ANOVA), показало наступне. Збільшення кількості осіб в освітній організації позитивно впливає на рівень індексу фізичного здоров'я освітнього персоналу ($p<0,001$). Тобто найбільший

рівень індексу фізичного здоров'я спостерігається в освітніх організаціях з кількістю працівників більше 100 осіб.

Окрім того, результати дисперсійного аналізу показують, що кількість осіб в організації впливають й на показник «індекс зарядки і фізичного фітнесу» ($p < 0,01$). Так, найменший рівень індексу зарядки і фізичного фітнесу спостерігається в організаціях до 50 осіб, а найбільший – в організаціях з кількістю персоналу від 50 до 100 осіб.

Що стосується терміну функціонування освітньої організації, то у процесі дослідження за результатами кореляційного аналізу не виявлено статистично значущого кореляційного зв'язку між цією організаційно-функціональною характеристикою освітньої організації та рівнем фізичного та психологічного здоров'я освітнього персоналу. Дисперсійний аналіз (ANOVA) також не виявив вплив терміну функціонування освітньої організації на фізичне та психологічне здоров'я освітян. Тобто ми можемо говорити про те, що термін функціонування освітньої організації не є детермінантою фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Далі перейдемо до даних, які стосуються зв'язку з такою організаційно-функціональною характеристикою організацій, як місце розташування освітньої організації.

Отримані дані свідчать, що існує позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок між місцем розташування освітньої організації та «індексом фізичного здоров'я» ($r = 0,191$; $p < 0,001$). Суть даного зв'язку полягає в тому, що по мірі підвищення статусу населеного пункту, де знаходиться освітня організація (село або селище міського типу – районний центр – обласний центр або столиця), підвищує рівень індексу фізичного здоров'я освітнього персоналу.

Дисперсійний аналіз (ANOVA) також доводить, що «індекс фізичного здоров'я» відрізняється у освітян, що працюють в освітніх організаціях в містах або селищах ($p < 0,001$).

Отримані дані показують, що статус населеного пункту, де знаходиться освітня організація, суттєво впливає на фізичне здоров'я. При цьому, це чітко простежується при переході від нижчого до вищого статусу адміністративного центру (від села або селища міського типу до районного центру, від районного центру до обласного центру або столиці). На наш погляд, це можна пояснити тим, що в селищах дуже часто працівники освітніх організацій поєднують свою професійну діяльність з важкою фізичною працею в домашньому господарстві.

Висновки. Результати дослідження показали, що організаційно-функціональні характеристиками виступають детермінантами лише фізичного здоров'я освітян і не впливають на їх психологічне здоров'я.

Зіновія Карпенко
докт. психол. н., проф. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна
Rafał Abramciów
dyrektor Instytutu Psychologii
Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie,
doktor PhD
Krakow, Poland

ВДЯЧНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасний ринок праці детермінований різноманітними об'єктивними чинниками, пов'язаними з володінням фахівцями відповідними компетентностями, бажано перевіреними досвідом професійної діяльності в пошукуваній сфері. Проте не менш важливими є суб'єктивні чинники, які визначають настановлення особистості на оцінку персонального трудового внеску в результати діяльності організації її працівників (як інших людей, так і свого власного), що є запорукою неупереджено-справедливих, доброзичливих між-особистісних стосунків, сприятливого морально-психологічного клімату організації, наслідком чого є загальне підвищення продуктивності праці та поліпшення психологічного благополуччя персоналу.

До числа суб'єктивних чинників психологічного благополуччя персоналу належить часто недооцінюваний фактор вдячності як персональний та інтерактивний феномен. Вдячність у психології не була популярним предметом досліджень аж до ХХ століття, лише у ХХІ столітті разом із розвитком позитивної психології дослідники звернулися до її докладнішого вивчення (Wolanin, 2019).

«Вдячність – це поцінування подарунку і дарувальника в поєднанні з готовністю відповідати взаємністю, що перевищує звичайну взаємність» (Gruszecka, 2014, s. 447). Дослідниця вважає, що вдячність означає великодушність, спрямовану як на благодійника, так і на інших людей. Важливим нюансом є те, що при цьому вдячність відчувається особистістю не як примус до відплати благодійнику, а як готовність, вираження доброї волі реципієнта чийогось доброго вчинку якимось чином віддячити його суб'єкту.

Розрізняють особисту вдячність та трансперсональну вдячність. Особиста вдячність спрямована на конкретну людину. На відміну від цього трансперсональна вдячність стосується Бога, долі, природи чи людей загалом

(Trzebińska, 2008). Зазначається, що про вдячність йдеться тоді, коли виконано три умови: визнання факту дарування, добро, яке отримує індивід, має для нього велике значення, дарувальник діє з власної волі, без зовнішнього примусу (Tucholska, 2016).

Однак іноді людина, яка відчуває вдячність, утримується від її вираження. Факторами, що заважають людині відповідати вдячністю на надану їй підтримку, є: дії, які можуть похитнути власну самооцінку, нездатність віддячити належним чином та підозра, що благодійник змушує реципієнта своєї допомоги до якоїсь послуги навзаєм (Wojciszke, 2002). Відтак, вдячність – це складне явище (Emmons, McCullough, 2003), і його часто можна інтерпретувати як амбівалентне почуття (Gruszecka, 2014). Так, Гайдер міркував про вдячність, вказуючи на дві різні можливості реагування на поведінку іншої сторони в міжособистісних контактах: надання користі і заподіяння шкоди (Цит. за: Wolanin, 2019). За його словами, вдячність – це відповідь на отримане добро, а в разі заподіяння шкоди можлива помста. Ця концепція стала відправною точкою для вивчення змінних, важливих для вдячності, а це: мета, намір особи, яка чинить добро, витрати, які вона несе, та цінність, яку добрий вчинок має для людини, що його на собі відчуває. Встановлено, що вдячність стає більшою, якщо вона виникає внаслідок стабільних і тривалих подій, пов'язаних із неодноразовим сприянням з боку благодійника. Водночас реципієнт повинен знати, що вчинок благодійника є інтенціональний (навмисним).

А. Маслоу вважав, що вдячність відчувають автентичні самореалізовані особи, які йдуть шляхом самоактуалізації. На його думку, вдячність – це екзистенційна емоція. Вона з'являється, коли людина розцінює існування як великий дар, якого вона не заслуговує. А. Маслоу також висвітлює стосунки між благодійником і реципієнтом. Якщо їх контакт ґрунтується на довірі, вдячність може бути висловлена навіть у відповідь на слова негативної оцінки чи несхвалення. Якщо у взаєминах бракує взаємної довіри та поваги, то навіть гарний жест з боку іншої особи не буде належно поцінований, оскільки людина буде боятися нечесності з боку благодійника (Цит. за: Szcześniak, 2007).

Висновки. Навіть короткий огляд досліджень вдячності вказує на роль цього феномену (почуття, диспозиції, вчинку) на психологічне благополуччя персоналу організації, зокрема щодо профілактики появи таких шкідливих явищ, як мобінг, ейджизм, корупція тощо. Це означає, що налагодження конструктивних ділових взаємин в організації неможливе без постановки їх на гуманістично орієнтований, етично визначений аксіопсихологічний ґрунт.

Леонід Кизименко
докт. біолог. н., проф. кафедри психології
Львівського національного університету ім. Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ТА МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ ПЕРСОНАЛУ

Тема благополуччя працівників (employee well-being) тривалий час є однією з найбільш актуальних в міжнародних академічних дослідженнях з організаційної поведінки та управління людськими ресурсами (Grant, Christianson, Price, 2007), а також є стратегічним пріоритетом в діяльності сучасних компаній (Deloitte, 2018). Оскільки благополуччя працівників є предметом інтересу багатьох дисциплін, включаючи економіку, організаційну психологію, антропологію і соціологію, така міждисциплінарність передбачає складність в концептуалізації і самого поняття. Зокрема, це знаходить відображення в різноманітності підходів до трактування благополуччя особистості різними групами дослідників. Нині широко використовуються підходи: суб'єктивний та об'єктивний, афективний та когнітивний, гедоністичний і евдемоністичний, практико-орієнтований. Результати їх використання дозволяють зробити висновок про те, що ключовим суб'єктом благополуччя є людина (працівник), і ключові показники його благополуччя пов'язані, перш за все, з його фізичним і психологічним здоров'ям, позитивним сприйняттям себе і середовища, проявом активності і результативності.

Однак складність самого феномену благополуччя і різноманітність підходів до його розуміння дають підставу визнати, що визначення і уточнення поняття благополуччя являє собою одну з актуальних проблем при розгляді благополуччя на робочому місці (well-being at work) (Kowalski, Loretto 2017).

Сучасний підхід до благополуччя передбачає, що факт володіння тим чи іншим благом (матеріальним або нематеріальним) дозволяє робити висновки про ступінь благополуччя людини. Але слід пам'ятати і про безпеку, без якої неможливе «щасливе життя» людини, позаяк захист території і забезпечення військової безпеки історично є головною функцією держави. Крім того, реалізація цієї функції вступає в протиріччя з іншими складовими «щасливого життя» (наприклад, правом на свободу, на переміщення, висловлювання і т.п.) – з однієї сторони, з іншої – не реалізується в належній мірі (нездатність впоратися з новими викликами – наприклад, сучасним тероризмом).

Зауважимо, що «благополуччя» є предметом вивчення різних наук протягом декількох останніх десятиліть, Різні дефініції терміну, зокрема, представ-

лені в Стенфордській Енциклопедії філософії, асоціюються з такими поняттями, як процвітання, забезпеченість, спокійне і гідне життя людини.

Так, в 1984 році американський психолог Іллінойського університету Едвард Дінер запропонував тристоронню модель суб'єктивного благополуччя, згідно з якою воно обумовлено трьома компонентами: частими позитивними афектами, рідкісними негативними афектами, позитивною когнітивною оцінкою задоволеності життям.

У книзі «Хороше життя: об'єднання філософії та психології благополуччя» американський письменник, професор Каліфорнійського університету в Сан-Дієго Майкл Лоусон Бішоп представив причинно-наслідкову модель благополуччя, де фактори пов'язані між собою причинно-наслідковими відносинами і сукупно впливають на зростання благополуччя та неблагополуччя індивіда. Ще один психолог, професор Пенсільванського університету Керол Дайан Ріфф запропонувала багатовимірну модель психологічного благополуччя, що включає шість критеріїв: прийняття самого себе, особистісне зростання, ціль в житті, мистецтво співіснування із середовищем, самостійність, позитивні відносини з іншими людьми. Також існують теорія процвітання Корі Кіз, концепція позитивної психології Мартіна Селігмана, центральним концептом якої є благополуччя, і ряд інших наукових моделей.

Підсумовуючи результати дослідження, американський інститут Gallup виявив п'ять ключових складових благополуччя працівників – на основі вивчення ефективності сотень організацій і вимірювання залученості 27 мільйонів співробітників і більше 2,5 мільйонів робочих одиниць за останні 20 років. Це: кар'єрна реалізація, фінансова ефективність, фізичне здоров'я, психологічна стійкість, соціальна затребуваність.

Крім основних складових благополуччя, аналітики Gallup також встановили зв'язок між благополуччям працівників і ключовими показниками ефективності компанії: прибутком, продуктивністю, якістю продуктів / послуг, меншою кількістю невиходів на роботу і скорочень, меншою кількістю інцидентів, пов'язаних із зниженням плинності персоналу та витрат на пошук нових співробітників. З цієї причини провідні світові компанії прагнуть більше піклуватися про співробітників.

Відзначимо, що на рубежі XX – XXI століть сформувався новий науковий напрям, що отримав назву «Нова позитивна психологія» (К. Петерсон, М. Селігман, М. Чіксентиміхайі). Була заявлена провідна мета – вивчення шляхів досягнення благополуччя, особистого щастя, процвітання людей. Результати дослідження дозволили виділити і довести вплив чинників різного рівня: неособистісного, внутрішньоособистісного і міжособистісного на суб'єктивне благополуччя як структуроутворюючий фактор системи особистісного благополуччя.

Висновки. На закінчення зауважимо, що існує багато можливостей підвищити благополуччя працівників. Зазначимо лише, що при дослідженнях треба грамотно враховувати припущення та обмеження, тобто вирішувати проблеми ортогональності. Мабуть, можна прагнути лише «квасіортогональності». Доцільно використовувати нечіткі лінгвістичні оцінки компонентів як неметризованих факторів. Можливе також використання психологічних маніпулятивних механізмів управління оцінкою працівником за допомогою «подачі» йому для порівняння «необхідного еталону», що передбачає оцінювання респондентом свого благополуччя як «нормального» (а, можливо, більшим або меншим), відповідно до закону Г.Сельє в сукупності з принципом Р.Чалдіні (при потрібному авторитетному твердженні «агентів впливу»). Доцільно також створення і підтримка фінансової та соціальної «подушки безпеки». Необхідно також враховувати як індивідуальні, так і групові функції корисності, а також використовувати вроджені та набуті автоматизми. Це може суттєво збільшити благополуччя працівників.

Марія Клименко
к. психол. н., ас. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

ТІЛЕСНІСТЬ У КАТЕГОРІЯХ НАРЦИСИЧНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ

Нарцисична саморегуляція – базовий регуляційний «інструмент» Я, щодо підтримування психодинамічної послідовності, позитивного уявлення про себе, переживання власної цінності, цілісності, ідентичності та безперервності, зокрема тілесної.

Тілесний образ Я автор категоризує відповідно до психоаналітичної теорії та практики, спираючись на базис психодинамічних концепцій, зокрема ідеї Х. Кохута, О. Кернберга, Ф. Денеке та Б. Хільгенштока, які конкретизують, що система нарцисичної саморегуляції працює в напрямках: базового задоволення чуттєво-тілесних потреб, задоволення потреби у впевненості/безпеці; в стабільній самооцінці, освоєнні нових можливостей, самоствердженні, самовираженні та, цю увінчуючи ієрархію задоволенням потреби в сенсі життя.

Нарцисична регуляція Я-системи має на меті сприяти інтеграції тілесності Я та психічних властивостей, детоксикувати реалістичну негативну

самооцінку розвитком компенсаторних способів віднайдення нових можливостей реалізувати свій природний потенціал навіть за умов виникаючих бар'єрів. Саме нарцисична саморегуляція є механізмом кристалізації любові до себе – здоровий вимір нарцисизму.

Загалом нарцисична саморегуляція є механізмом підтримування адекватного самоствавлення і переживання здорової самовартості для вищого суб'єктивного благополуччя та глибокого стосунку зі світом: від морально-етичних до предметних категорій. А переживання власної вартості – не лише ментальний образ самобачення, відірваного від фізичної дійсності, але й усвідомлення своєї багатогранності матеріалізованої в концепції тіла та його можливостей. Адже Я особистості є цілісним феноменом, структурою, що містить у собі різноманіття досвіду контакту із дійсністю загалом, контакту із соціальним оточенням, світом природи.

У контексті діяльності нарцисичної саморегуляції, щодо підтримування автентичних та стабільних уявлень про себе, автор може припускати, що тіло реагуватиме на актуальну низьку самоцінність Я фіксацією захисних механізмів, що із зростанням дисфункційності саморегулятивних процесів ставатимуть менш гнучкими та адаптативними. Загальна дисфункційність саморегуляції Я може аналізувати на континуумі перехідних форм від норми до патології, де про психічне здоров'я інформуватиме висока валідна цінність Я, а про патологію – «чорна діра» у рефлексії персональної вартості, що стимулюватиме використання індивідом нарцисично-грандіозних стратегій поведінки, яка буде, швидше, фасадом «самовпевненості» без внутрішнього наповнення.

Очевидно, що яскрава дисфункція нарцисичної саморегуляції може бути детермінованою травматичним досвідом, неадаптивною моделлю об'єктних відносин (зокрема неемпатійною депривацією цінності особи значущими у дитинстві дорослими – досвід знецінення), що і далі втілюються особою у спробах реалізації взаємодії із оточуючими і світом. Та навіть коли ми не говоримо про актуалізацію гарантованих патологічних, яскравих станів нарцисизму у вимірі DSM-5 – переживання власного Я як неповноцінного, слабкого є свідченням наявної нарцисичної дисфункції, що може продукувати дисоціативні зміни, та «відщеплення» небажаних частин Я від його цілісного образу. Спроба дистанціюватись від небажаних негативних компонентів особистості, знайти більш зрозуміле пояснення актуальній тривозі та досягти відносного рівня стабільності – стають необхідністю для особи, що все ж існує, реалізується та вибудовує власний унікальний життєвий шлях. Натомість здорове нарцисично катектоване Я містить нероздільні тілесно-психічні характеристики, та буде відображати також і здорову любов до себе, любов до власного тіла з його можливостями та обмеженнями.

Тіло особи із дисфункцією нарцисичної саморегуляції може використовуватись як специфічний інструмент зниження напруги від самоціннісного дефіциту: відбувається зміщення фокусу відповідальності за загальний психологічний дискомфорт, самореалізацію та самоздійснення на тілесне представництво Я, що робить неуспішність індивіда, тривогу, низьку самоцінність більш зрозумілими. В такому випадку тіло не є засобом реалізації можливостей, а стає зрозумілим способом пояснення «за що не можу себе любити/ позбувшись чого життя стане кращим». Негативний тілесний образ – продукт проблеми у ідентифікації власної унікальної автентичності, неприйняття багатогранності Я через досвід нарцисичних фрустрацій, що не дали змогу сформуватись самоцінуванню.

Висновки. Образ тіла розглядається як структурна одиниця у інтегрованої багатогранності сприйняття власного Я особистістю. Сильна особистість із ефективно функціонуючою нарцисичною саморегуляцією може прийняти і повністю адаптувати до себе реалістичну самооцінку в ставленні до тіла, детоксикуючи сором, чи почуття провини, що паралізують самореалізацію. Негативний тілесний образ натомість свідчить про порушення емоційних стосунків з собою та світом, загальну дезінтегрованність Я та низьку самоцінність.

Світлана Коваль

к. психол. н., викладач кафедри соціології та психології Харківського національного університету внутрішніх справ
м. Харків, Україна

ДО ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ КУРСАНТІВ

В умовах сьогодення важливим показником оцінки життєвого середовища людини та її життя загалом стає психологічне благополуччя. Виняткового значення набуває проблема психологічного благополуччя за незвичайних, екстремальних умов життя, що випробовують стійкість, врівноваженість та самовладання людини. Наведені характеристики певним чином відповідають тим умовам, в яких відбувається навчання курсантів у військовому вищому навчальному закладі і обумовлені специфічним поєднанням навчання та проходження військової служби.

Роль курсантів у розбудові національної безпеки країни є вкрай важливою і, як наслідок, з кожним роком все більше і більше ускладнюються вимоги до їх військової підготовки, бойової ефективності, якості професійних

знань та умінь, а також супроводжується жорсткою регламентацією і умовами навчання, а саме: розклад на день згідно статуту, регламентований стиль поведінки та спілкування, необхідність підпорядкування, неможливість усамітнитись, підвищена відповідальність тощо. Водночас, проблеми психологічного благополуччя військовослужбовців набувають все більшої значущості в умовах воєнних реалій, що актуалізує необхідність вивчення особливостей військово-професійного становлення курсантів, специфічних умов їхньої соціалізації, що впливають на особистісне зростання загалом та формування світогляду, життєвої позиції, зокрема.

Дослідження психологічного благополуччя мають свою передісторію. Аналіз наукових джерел показав, що перші з них виникли на основі ідей про позитивне функціонування особистості в рамках гуманістичних теорій (Б. Ананьєва, Ch. Bühler, E. Erikson, A. Maslow, G.W. Allport, C. Rogers, С. Рубінштейна, С.G. Jung та ін). Теоретичну базу для вивчення феномену психологічного благополуччя як окремого поняття заклали роботи N. Bradburn, який вважав за необхідне опиратися перш за все на суб'єктивні почуття задоволеності/незадоволеності людиною власним життям. Згодом з'явився неабиякий інтерес до цього феномену, виникли різноманітні концепції та підходи до його аналізу.

Значний внесок у дослідження благополуччя внесла С. Ryff, спираючись дослідження N. Bradburn та E. Diener, аналіз концепцій різних авторів, вона пропонує багатофакторну структуру психологічного благополуччя на основі 6 компонентів, як прояву позитивного психологічного функціонування: самоприйняття (позитивна оцінка себе та свого життя), позитивні сосунки з оточуючими, автономія як здатність слідувати власним переконанням, управління оточуючим середовищем, мета в житті, особистісне зростання як почуття неперервного розвитку та самореалізації.

Дослідженню психологічного благополуччя присвячено чимало праць учених, зокрема N. Bradburn, E. Deci, R. Ryan, С. Ryff, E. Diener, М. Аргайл, А. Вороніною, Г. Ложкіним, Н. Батуріним, Н. Бахаревою, В. Бучацькою, С. Водяхою, І. Джидар'ян, В. Духневичем, Л. Жуковською, І. Заусенко, О. Ідобаєвою, С. Карскановою, Л. Куликовим, Ю. Олександровим, О. Паніною, А. Созонтовим, Н. Фетіскіним, Р. Шаміоновим, О. Ширяєвою, О. Васильченко, Т. Данильченко, Л. Найдьонової, Л. Сердюк, Н. Каргіної, О. Степаненко, Т. Шевеленкової, П. Фесенко, О. Гуляєвої, Г. Павленко та ін.

Ціла низка досліджень психологічного благополуччя проводилась як зарубіжними, так і вітчизняними дослідниками з метою аналізу співвідношення різних індивідуальних, соціальних, економічних, демографічних, культурних чинників тощо. Як наслідок, сформувались окремі напрямки подібних досліджень з акцентом на крос-культурне порівняння, вікові особливості, ген-

дерні відмінності, професійні особливості тощо. Зокрема, вітчизняними науковцями було досліджено певні аспекти психологічного благополуччя в умовах навчально-військової діяльності, а саме: чинники психологічного благополуччя курсантів (А. Коваленко, Е. Грищук, Н. Рогаль), чинники психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України (Н. Волинець), психологічне благополуччя військовослужбовців, що отримали поранення в зоні АТО (А. Коваленко, Ю. Вишнягова), збереження психічного здоров'я військовослужбовців (Є. Потапчук), психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я (М. Корольчук, В. Крайнюк, А. Косенко та ін.) та ін.

Взагалі-то, військова сфера, зокрема вищі військові навчальні заклади, безумовно є сприятливим середовищем для вивчення подібних феноменів, адже дозволяють вивчати особистість людини та її стійкість в екстремальних умовах, коли щодо неї висувають високі вимоги. Такі умови безсумнівно мають певний взаємозв'язок з психологічним благополуччям курсантів. Втім, на сьогодні існує проблема у структуруванні і вимірюванні психологічного благополуччя курсантів. Це стосується складності концептуалізації цього феномена, визначення і урахування ролі різних чинників, які впливають на відчуття та оцінку курсантами власного благополуччя.

Висновки. Отже, курсантське середовище містить простір, в якому вони можуть переживати психологічне благополуччя та простір, який не сприяє цьому переживанню. Наразі доцільним вбачається вимірювання і структурування психологічного благополуччя курсантів, виокремлення особистісних чинників, чинників навчально-військової діяльності та чинників організаційного середовища психологічного благополуччя курсантів в умовах військово-професійного становлення.

Ольга Кочкурова

к. психол. н., доц. кафедри психології Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, Мелітополь, Україна

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

В умовах різких соціальних змін значно підвищуються вимоги до сучасних фахівців, особливого гостро це стосується спеціалістів соціономічних професій. Саме професійна ідентичність є чинником психологічного благопо-

луччя особистості фахівця, умовою попередження особистих та професійних криз, пов'язаних із специфікою соціально-економічних змін у суспільстві.

Професійну ідентичність науковці визначають як динамічну систему, яка формується у процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності. У професійному становленні професійна ідентичність займає центральне місце, що є результатом усвідомлення своєї тотожності з професійною діяльністю та спільнотою, впевненості у своїй ефективності, відчуття себе як професіонала. Професійна ідентифікація фахівців соціально-економічних професій є невід'ємною складовою професійної свідомості особистості.

У дослідженнях виділяють такі форми професійної ідентифікації: контрастно-позитивна форма, контрастно-негативна форма, перспективно-позитивна форма, перспективно-негативна форма та проміжна форма.

Професійна ідентичність виконує такі функції, як розвиток «професійного почуття», тобто емоційного прийняття себе людиною, яка, займається певною справою, усвідомлення певної ментальності, впевненість у своїй професійній приналежності, самостійності та ефективності, переживання своєї професійної цілісності та визначеності. Професійну ідентичність характеризує приєднання та накладання образу професії (зі всіма її закономірностями) на особливості конкретної особистості.

У роботах науковців представлені критерії становлення професійної ідентичності та визначення рівня її сформованості на основі таких показників пізнавального, оціночно-ціннісного та конативного критерію. Також у дослідженнях виділяють три основні етапи становлення професійної ідентичності студентів:

- первинний вибір, коли студенти вперше знайомляться з професійною спільнотою, навіть не приміряючись до неї. При цьому у майбутніх фахівців формується ціннісне ставлення до обраної професії;

- підтвердження чи заперечення первинного вибору. На цьому етапі можуть суттєво змінюватися професійні уподобання та наміри студентів, що нерідко призводить до розчарування у своєму професійному виборі або навпаки до впевненості у ньому;

- реалізація первинного вибору в діяльності. На цьому етапі відбувається перехід студентів до ототожнення себе зі своєю професійною діяльністю, входження у професійну спільноту, усвідомлення своєї професійної самостійності та ефективності.

Розвиток професійної ідентичності надалі у професії може відбуватися у таких напрямках: розвиток потреб та інтересів, формування домагань особистості у плані визначення того, ким та яким професіоналом людина себе бачить, а також відбувається все більш глибоке усвідомлення себе, своїх можливостей та потреб.

Висновки. В основі психологічного благополуччя фахівців соціономічних професій постає проблема формування їх професійної ідентичності. Становлення професійної ідентичності є тривалим, складним та кризовим процесом, який включає різноманітні змістові та структурні компоненти. Розвиток професійної ідентичності та її структурних компонентів є суттєвим для успішного професійного зростання та розвитку, забезпечується низькою чинників.

Олександр Куций

к. психол. н., доц. кафедри
практичної психології

Львівського державного університету внутрішніх справ,

РЕЗУЛЬТАТИ ПЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ З РОЗРОБКИ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Організаційна культура як явище та поняття в світі виникло вже близько 60 років тому (доповідь Р. Гордона та Дж. Говелла в 1959), але до нас потрапило лише нещодавно й стало досить популярним серед дослідників за різними суспільними науками та серед HR-менеджерів бізнес-сегменту. Майже всі в один голос твердять про важливість дослідження цього явища з метою подальшого його обліку, управління та вдосконалення як одного з домінантних факторів ефективної діяльності організацій чи корпорацій. При цьому, інструментарій вимірювання або оцінки організаційної культури залишається на початкових рівнях розробки. Так, проведений пошук щодо зазначеного інструментарію виявив наявність таких методик як «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона, «Діагностика організаційної культури (OCAI)» К. Камерона і Р. Куїна, «Дослідження організаційної культури: крос-культурний аналіз» Г. Хофстеде і Д. Боллінже, підхід Л.М. Карамушки, у якому реалізовано спробу застосувати методики з психології управління. Аналіз зазначеного свідчить про те, що даний інструментарій має в основі розробки суто менеджментський підхід, що ґрунтується на персональному досвіді та вподобаннях окремих ентузіастів з менеджменту з епохи 70-90 років ХХ століття. Це є результатом інтуїтивних спроб вирішити певне складне завдання. Очевидним є факт назрівання потреби в системно-науковому обґрунтуванні інструменту з дослідження (оцінки) організаційної культури, що включить в даний процес результати всіх основних попередніх досліджень й емпіричним шляхом дасть достатньо потужний та надійний варіант відповідної методики.

Для досягнення вказаного завдання було проаналізовано зміст вже зазначеного вище інструментарію, а також теоретичні спроби обґрунтувати поняття на зміст організаційної культури таких авторів з антрополого-економіко-соціологічно-менеджерсько-практичного напрямку як Е. Шейн, І. Азідес, А. Де Гіус, А. Заньковський, Д. Ашіров, В. Співак, Л. Пілецька, Л. Сагалатдінова, Л. Карамушка, І. Ладанов, Н. Наконечна, Н. Кравченко, Н. Завацька, В. Заболотна, Т. Діл та А. Кеннеді, Г. Морган, А. Пригожин, а також практиків у сфері HRM з України. Окрім цього, до уваги було взято публікації про біологію організації як аналога живого організму, авторами яких є К. Мейер і С. Девіс, О. Коновалов.

Аналіз узагальнених джерел привів до висновку про те, що організаційна культура включає такі особливі компоненти як стратегія, цінності, традиції, лідерство, управління, залучення, клімат (соціально-психологічний), конфлікти, імідж та комунікація. Можливо й щось ще не було включено, але мало ймовірно через багаторазову ретельну перевірку. Далі, було підмічено те, що зазначені компоненти є занадто розмитими й об'ємними для того, щоб чітко й однозначно їх використовувати в дослідженні організаційної культури. Тому, висунуто гіпотезу про те, що зазначені компоненти можуть бути представлені частково в певних фундаментальних факторах ідеї створення, успішного функціонування та розвитку організацій. Було висунуто припущення про те, що цими факторами можуть бути синергія як потенційна спільна праця людей, HRM як якісна характеристика, що враховує людський фактор, інтра-чи екстраспрямованість організації, розвиток основних культурних елементів організації як основа її діалектики, рівень стабільності робочих процесів (синкретія чи ентропія). Відповідно до кожного з обраних фундаментальних факторів за визначеними особливими компонентами було сформульовано питання на зразок «Спільна продуктивна праця визнається як основа ефективного виконання завдань» або «Тривалий час існує норма, за якою схвалюється спільне виконання робочих завдань». Всього було сформульовано 50 позицій, кожна з яких перебувала на перетині виділених фундаментальних факторів й компонентів організаційної культури. Так утворився опитувальник з 50 позицій.

Далі було проведено пілотний експеримент, до якого залучено студентів 2, 3 та 4 курсів за спеціальністю підготовки «Психологія», що в межах від 0 до 10 балів опитали своїх батьків про ступінь наявності в їх організації певного явища за опитувальником. Всього було отримано дані про 84 організації, які оброблено за допомогою комп'ютерної програми SPSS-20. Зокрема, перший етап математичної обробки статистичної інформації заключався в перевірці внутрішньої валідності опитувальника. Для цього застосовано альфа Крон-

баха, коефіцієнти Спірмена-Брауна та половинного розщеплення Гуттмана. Результати засвідчили досить добрі показники щодо статистики придатності розробленого опитувальника. Задовільними було показники щодо нормальності розподілу статистичних даних.

Далі, застосовано кластерний аналіз з використанням методу міжгрупових зв'язків. Графічно виокремлювалося досить чітко 2 фактори: синергія та HRM. Інші фактори графічно чітко не виокремлювалися. Тому, статистичні дані оброблено факторним аналізом за методом виділення головних компонент. Результат виявив достатньо чітко вже раніше виділені фактори синергії та HRM. Інші гіпотетично базові фактори як достатньо чіткі формування не прослідковувалися. Тому, у межах факторного аналізу було застосовано процедуру Varimax, що передбачає кутове обертання з нормалізацією Кайзера. Після такого варіанту достатньо чітко виокремився фактор розвитку організації. Ймовірним є те, що розвиток в організаціях України, з яких опитано персонал не є явищем достатньо формованим. Тому й не вдалося статистично підтвердити його існування на попередніх етапах обробки статистичних даних.

Висновки. Проведений пілотний експеримент дав можливість мати надію щодо можливості обґрунтування науковими методами з емпіричним підставами методикою з дослідження (оцінки) організаційної культури. Так, через перевірку експериментальної гіпотези статистичними методами було встановлено факт наявності факторів синергії та HRM. Менш чітко викристалізувався фактор розвитку. Все ж можна сподіватися на те, що збільшення статистичної інформації посилить його чіткість. За іншими двома гіпотетичними базовими факторами підтверджень щодо їх хоча б задовільного за чіткістю виокремлення так й не було отримано. Тому, дане дослідження необхідно підсилити кількістю статистичних даних, що потенційно сприяє достатньо якісному обґрунтуванню методики.

Олена Лециньська
докт. психол. н., проф. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА УНІВЕРСИТЕТУ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ

До здійснення даного дослідження мене спонукало те, що, з одного боку у вітчизняному інформаційному просторі останнім часом з'явилася велика кількість публікацій про необхідність реформування вищої школи, про наслідки тих реформ які вже відбуваються і про відмінності вітчизняної вищої освіти від освіти в провідних закладах Західної Європи та Північної Америки. З другого боку і ті дискусії, що ведуться на Заході свідчать про те, що трансформація організаційної культури університету як соціальної інституції відбувається і там. Тож міркування про роль вищої освіти і науки в сучасному суспільстві породжує багато тем для дискусій, досліджень і багато гіпотез. З іншого боку, численні дискусії із аспірантами, колегами, слухачами курсів підвищення кваліфікації про роль вищої освіти в їхньому житті привели авторів до такого висновку: незалежно від того чи працює людина за спеціальністю, що отримала в університеті, навіть коли пройшов час і отримані знання трохи застаріли, з нею залишається навичка самостійно вчитися, здобувати необхідні знання, мобілізувати внутрішні ресурси, встановлювати цілі, а також витримувати соціальний тиск і обстоювати свою професійну та життєву позицію. Все, перераховане вище, формується не стільки в наслідок вивчення студентами окремих навчальних курсів, стільки за рахунок впливу організаційної культури університету. Тому ми вважаємо, що формування готовності студента до асертивної поведінки є одним з компонентів місії організаційної культури університету.

Організаційна культура університету – це особливий випадок, оскільки вона ґрунтується на тому, що освітня одиниця є самоорганізованою системою, що спирається на принципи пізнання і навчання, яка служить платформою для стосунків різного характеру, таких як: внутрішні відносини між керівництвом працівниками та студентами (останні є споживачами освітніх послуг); зовнішні відносини з випускниками, потенційними студентами та їхніми батьками, а також роботодавцями як клієнтами; і, безумовно, партнерства та конкурси з іншими навчальними закладами. Складність і різноманітність цих відносин зумовлює необхідність вивчення організаційної культури університету в

залежності від ставлення студентів до неї та їхньої участі в ній. Вважаю, що стиль взаємодії викладачів зі студентами є одним з головних компонентів організаційної культур університету. Мета дослідження полягає у встановленні особливостей взаємодії студент-викладач в українському університеті та рівня психологічної готовності студентів до асертивної поведінки.

Дане дослідження спрямоване на вивчення ролі організаційної культури сучасного українського університету в процесі формування готовності студента до асертивної поведінки. Вибірка складалася із 180 респондентів зі всіх факультетів та інститутів університету та була збалансована за ознаками статі та віку. Це було психосемантичне дослідження. Для збору даних було використано поради щодо опору небажаному впливові, розроблені Зімбардо Ф. Андерсен С., 10 асертивних прав особистості розроблені М.Дж. Смітом та авторська анкета «Сповідь сумного студента». Отримані результати були представлені за допомогою факторного аналізу. Припущення про нормальний розподіл було перевірено за допомогою статистичного критерію сферичності Барлетта з математичного статистичного пакету SPSS 14. Отримана нами факторна структура показала, що ми можемо говорити про домінування в студентському середовищі тенденції до незрілого самоствердження наряду з готовністю до підкорення, що можна пояснити недостатньо сприятливими умови організаційної культури вишу для формування здорової асертивності студента.

Висновки. В своїх міркуваннях виходимо з того, що основною функцією університету є генерація нових ідей для здійснення суспільного прогресу. Друга важлива функція університету – здійснення соціального ліфту, пошук у всіх верствах населення молоді, що в потенціалі здатна до генерації нових ідей та технологій. Третя важлива функція університету – формування особливого типу особистості фахівця, що окрім фахових знань має високий моральний розвиток, відповідальність, лідерські якості, професійну ідентичність, асертивність, що можна назвати одним словом здатність до служіння справі. Це зумовлено тим, що в університетах здійснюється підготовка фахівців, які в своїй діяльності мають керуватися не тільки розпорядженнями керівництва, а ще і фаховими приписами та етичними кодексами професії, що передбачає необхідність та здатність відстоювати свою фахову позицію. Названі функції університети здійснюють не через навчальну діяльність, а шляхом створення у виші відповідної організаційної культури, де панує дух творчої свободи, цінності пізнання, поваги до вільної думки. Також мусимо зазначити, що освітня галузь є консервативною і мусить такою залишатися, бо більша частина завдань мають стратегічний, а не тактичний характер. Це пояснює ту тенденцію, що організаційні культури університетів тяжіють до

консервативного стилю. Отримана нами психосемантична факторна структура говорить про психологічну готовність студентів до підкорення, може бути наслідком виховних традицій в українській культурі. Виявлена нами поверхнева асертивність може бути зумовлена особливостями юнацького віку, для якого характерні бунтарські настрої. Високе навантаження на фактори «Навчальна тривожність» та «Нестерпна влада викладачів» можна пояснити тим, що організаційна культура сучасного українського вишу переживає трансформації радше стихійного ніж планового характеру. Три наступні фактори «Адаптація до умов вимушеної непередбачуваності», «Психологічна готовність до асертивної поведінки» та «Зріла самодостатність», говорять про те, що по при недостатньо сприятливі умови організаційної культури вишу, процес формування у студентів готовності до асертивної поведінки таки відбувається.

Надія Лунченко

науковий співробітник Українського науково-методичного центру
практичної психології і соціальної роботи

РОЛЬ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА В ДУХОВНОМУ ОНОВЛЕННІ СУСПІЛЬСТВА

Розв'язання завдань сучасної освіти, оптимізація освітнього процесу передбачає врахування різних чинників – політичних, економічних, законодавчих, соціальних тощо. Прагнення до того, щоб виховати багатогранну особистість, призводить до напруженої роботи над своїм внутрішнім світом, духовним зростанням, пошуком індивідуального шляху до виховання дітей. Тільки людина з високим рівнем відповідальності та відкритості, людина, яка може бути водночас вільною і толерантною, творчою і милосердною, тільки вона може бути здатною відтворити особистість, яка, в свою чергу, буде неповторною і унікальною. Це вимагає суттєвих змін в освітянських процесах, що ми спостерігаємо протягом останніх років. Звичайно, інновацій багато, але зупинимось на одній – введення практичної психології в життя суспільства, зокрема в освіту.

Уведення посади практичної психології в систему освіти тридцять років тому сприяло переходу від уніфікованої освіти до педагогіки розвитку, сприяло розробці розвиваючих, коригуючих та компенсаторних програм навчання та виховання. Зростання уваги до проблем психології зумовлено низкою об'єктивних чинників, а саме:

– соціальні параметри суспільства інтенсивно змінюються, безпосередньо впливають на всі інститути, різноманітні об'єднання людей, на кожну людину зокрема. Нові підходи в роботі з особистістю розкривають і нові перспективи для реалізації потенційних можливостей кожної людини;

– ставлення громадян до суспільних проблем стало ще більше неоднозначним. А це неодмінно потребує від освітян новаторських підходів до виховання та навчання, які ґрунтуються на глибокому соціально-психологічному аналізі і нових технологіях психолого-педагогічного супроводження всіх сторін життя на загальнолюдських цінностях;

– за останні роки психолого-педагогічна наука та практика збагатилася новим змістом. Дослідження, пов'язані з активізацією можливостей людини, дозволили виділити найбільш ефективні моделі, алгоритми, цілісні технології пізнання і розвитку творчого потенціалу особистості та соціальної групи.

На підставі вивчення факторів з'ясовуються і завдання, які необхідно вирішувати психологічній службі системи освіти України. Назвемо тільки деякі з них:

– дослідження проблем оптимізації всіх сторін навчання та виховання в різних умовах роботи закладу освіти;

– психологізація освіти як основа випереджальної функції практичної психології, сприяння гуманізації виховного процесу;

– сприяння збереження психічного та психологічного здоров'я усіх учасників освітнього процесу.

Розв'язання цих завдань є важливою передумовою успішного реформування суспільства і забезпечення його прогресивного громадянського розвитку. Але у зв'язку з цим виникають досить актуальні проблеми, з якими пов'язано саме вирішення вищезазначених завдань.

Перш за все необхідно визначити специфічність самої роботи практичного психолога за предметом своєї діяльності. Він завжди має справу з індивідуальністю, особистістю, людьми різного віку та соціального статусу. Однак слід пам'ятати, то психолог – це також особистість, індивідуальність. Дуже важливо враховувати цей феномен, коли йдеться мова не тільки про критерії оцінювання ефективності роботи психолога, але й про організацію науково-методичного та навчального супроводження його діяльності. Вирішення цієї проблеми пов'язане не стільки з безперервністю освіти цих фахівців, скільки з проблемою "конгруентності", психічного та психологічного здоров'я, проблемою визначення якостей професійної діяльності кваліфікованого практичного психолога.

До цього слід додати ще одну важливу особливість роботи практичного психолога. Для того, щоб дійсно впливати на освітній процес, психологу

необхідно стати значимою людиною для педагогів. За результатами соціально-психологічного дослідження, значущість залежить від певного співпадіння їх потреб і ціннісних орієнтацій. На жаль, сьогодні саме ціннісні орієнтації та установка щодо ставлення до дитини відрізняються, що і гальмує процес реформування освіти, її гуманізації та впровадженню особистісно-орієнтованого навчання і виховання.

Яку б професійну підготовку не мав практичний психолог, як би не складались взаємостосунки з колегами, з педагогами та дітьми, однією з найважливіших умов ефективної роботи психолога та прийняття його як спеціаліста є дотримання конкретним етичним нормам. Етичний кодекс психолога – це специфічний нормативний документ, в якому зведено основні моральні вимоги до професійної діяльності.

Багаторічний досвід показує, що дотримання етичних принципів у цій галузі є чи не найважливішим для надання ефективної допомоги особистості у захисті її психічного та психологічного здоров'я. Ці принципи з'явилися не сьогодні, вони є надбанням європейської культурно-правової традиції, досвідом багатьох поколінь психологів, будуються на духовних та загальнолюдських цінностях.

Дотримання моральних принципів у роботі не виключає виникнення складних моральних і професійних ситуацій. У таких випадках необхідно передусім керуватися інтересами дитини і її безпеки.

Висновки. Виховання молодого покоління на принципах загальнолюдських (християнських) цінностей – це актуальна проблема не тільки для закладу освіти, але й для всього суспільства. Бути вільним, відповідальним, толерантним, поважати себе та інших, дотримуватися соціальної справедливості дуже важко та відповідально, але саме це дає можливість відчувати свою гідність та цілісність. Дитині зробити це самій буває досить важко, тоді може допомогти практичний психолог – кваліфікований професіонал, бо саме він на сьогодні є тією людиною, яка має для цього певні ціннісні орієнтації, соціальні установки, професійні мотиви.

Світлана Мельнікова
к. мед. н., доц. кафедри психології
Мелітопольського державного
педагогічного університету імені Б. Хмельницького,
м. Мелітополь, Україна

СІМ'Я ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЧИННИК БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

Реалії першої половини 21-го століття істотно впливають на життєдіяльність людини. Бурхливий розвиток всіх видів промисловості та ІТ-технологій багато в чому полегшують і спрощують життя сучасних людей. У той же час у більшості представників *Homo sapiens* часто виникають питання: чи робить все це їх життя щасливим, чи задоволені вони своєю життєдіяльністю, чи мають вони гарне психічне здоров'я, і що є причинами благополучного життя взагалі.

Нами було проведено аналіз наукової літератури з психології в області благополуччя особистості в сучасному світі. В результаті був отриманий великий матеріал і найбільш істотні дані ми надаємо в даній роботі.

Психологічне благополуччя розглядається як цілісне, суб'єктивне переживання, яке має фундаментальне значення для самої людини і детерміновано термінальними та інструментальними цінностями, до яких відносяться щастя, щасливе життя, самореалізація і т.д. Стан психологічного благополуччя визначає відносини з іншими людьми, можливості саморозвитку, переживання сенсу і мети життя, саморозуміння і самосприйняття.

Андроннікова О.О. і Ветерок Є.В. (2016) визначають психологічне благополуччя людини як формування позитивного Я-образу і позитивного образу іншої людини незалежно від статі, віку, національності, готовність до прийняття нових ситуацій і внутрішніх змін, вміння вирішувати проблеми, розуміти і проявляти почуття.

В якості однієї з базових складових психологічного благополуччя К.Рефф (1995) виділила позитивні відносини з іншими людьми як турботи про благополуччя інших, почуття задоволення від теплих довірчих відносин з іншими, що розглядається як найвище людське почуття – любов.

Прохорова О.Г. (2005) вважає, що любов – одна з форм подолання відчуженості людини від людини, і тому може бути визнана вершиною морального ставлення людини до людини.

Потреба людини любити і бути коханою взаємопов'язана з потребою в самостверженні та відіграє велику роль в становленні особистості, форму-

ванні характеру. Численні дослідження свідчать, що любов між людьми позитивно впливає на їх фізичне і психічне здоров'я, сприяє розвитку інтелекту.

Б.Хелм (2013) розглядає любов як єдність і невсипущу турботу, любов як оцінювання та любов як емоцію, любов як дарування цінності.

У більшості випадків любов між двома людьми призводить до утворення сім'ї, яка повинна дати людині відчуття щастя, повноти і задоволеності життям. Основою сім'ї є особливі відносини, в яких проявляється природна, соціальна, а також матеріальна (суспільне буття) і духовна (суспільна свідомість) сфери соціального життя суспільства.

Сімейне благополуччя визначається як спокійне щасливе життя в родині, забезпеченість в ній всім необхідним для життєдіяльності подружжя і дітей.

Емпіричними поняттями сімейного благополуччя є:

- базові потреби сім'ї (нормальне харчування, купівля необхідного одягу та взуття, предметів тривалого користування, повноцінний відпочинок, народження, виховання і навчання дітей);

- виховна функція сім'ї (методи виховання, інформованість про дитину, спільна з ним діяльність, характер відносин батьків і дитини);

- житлово-побутові умови (наявність житла і форма його власності, його облаштованість);

- комунікаційна функція (спілкування між подружжям, батьками і дітьми – характер, рівень довіри, емоційність);

- цінності (цінність сім'ї, подружжя, дитини, здоров'я, матеріального благополуччя, любові, дружби, соціальної справедливості);

- емоційно-психологічний клімат у сім'ї (почуття подружжя один до одного, батьків до дітей, дітей до батьків, характер стосунків у сім'ї, рівень довіри між подружжям, батьками і дітьми);

- рекреаційна функція родини (наявність в сім'ї можливостей для відновлення фізичних і моральних сил, відчуття емоційного комфорту, розвитку особистості, захищеності, стабільності, своєрідний «притулок від безсердечного світу»).

Суб'єктивна оцінка сімейного благополуччя передбачає задоволеність життям в родині, відчуття щастя, радості, любові один до одного і інші позитивні емоції. Також сімейному благополуччю характерні безпосереднє спілкування, спільна діяльність в ім'я досягнення загальної мети, емоційність і спільне проживання.

Висновки. В якості однієї з базових складових психологічного благополуччя виділяються теплі довірчі відносини між людьми, потреба людини любити і бути коханим. Любов між людьми призводить до утворення сім'ї, яка

повинна дати людині відчуття щастя, повноти і задоволеності життя. В реаліях сучасного життя сім'я продовжує грати роль одного з психологічних чинників благополуччя особистості.

Марія Мицишин
к. психол. н., доц. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна
Соломія Костюк
студентка другого року навчання кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

ТРИВОЖНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ

В сучасному світі тиск на людей зростає, обов'язків стає все більше, а часу, щоб заземлитись та побути наодинці з собою – все менше. Людина в сьогоднішній безупинно споживає інформацію, не знаючи як і коли вчасно розслабитися. ХХІ століття – це час постійних змін, перебудов, покращень та більших вимог. Це твердження, стосується всіх сфер життя, в тому числі, й робочої. Важливо також окреслити особливості роботи в організаціях, де кожен день лине величезний потік інформації, розгалужена на різних рівнях комунікація, горять терміни і дедлайни, висока міра відповідальності. Від працівників вимагається робота «на високих обертах» із максимальною залученістю людського фактору: фізичного та розумового ресурсу, уваги, пам'яті, гнучкості, креативності, комунікабельності та продуктивності зокрема. Це призводить, в першу чергу, до емоційної напруженості, зростання стресу та тривожності.

Відомо, що відбір кандидатів у заклади працевлаштування стає більш строгим та вимогливим. Претендент на посаду повинен мати низку затребуваних особистісних якостей, добре взаємодіяти у команді, якісно виконувати свою роботу, бути конкурентноздібним. Тиск збільшується, обов'язки зростають, людина витрачає ще більше енергії та ресурсу. Потреба якісно виконати зобов'язання, проявитися як хороший працівник та надмірна вимогливість до себе – збільшує рівень тривожності.

Варто звернути увагу на особливості самої організації, в якій працює фахівець. Наприклад, робота в галузі інформаційних технологій характери-

зується багатоплановістю, тобто вимагає більшого. Дослідження ринку праці в Україні виявило затребувані спеціальності в сфері ІТ-технологій і нові вимоги до особистості фахівця в даній сфері. Професійний розвиток дає можливість особистості реалізувати свої здібності, можливості і потреби. О.М. Пустовий, науковий кореспондент Інституту психології імені Г.С. Костюка, у своїх недавніх дослідженнях стверджує, що загальний рівень ситуативної та реактивної тривожності міцно пов'язані з віком працівника, проте, цікаво те, що рівень тривожності у студентів у ІТ сфері не підвищується, так як у студентів інших спеціальностей. Але вже в організації, за спеціалістом середнього рівня спостерігається підвищення ситуативної та реактивної тривожності. Тому це стає підтвердженням того, що тривожність проявляється у стресовій робочій ситуації, коли відповідальність збільшується. Тоді є два шляхи: або рівень тривоги стає мотиваційним чинником, або підвищується до того рівня, коли персонал не зможе ефективно функціонувати.

Загалом тривога має двоє значення для психологічного благополуччя кожної людини. У позитивному руслі вона виступає передумовою для підсилення особистісних якостей, таких як відповідальність, збільшує фокус уваги, є сигналом, який повідомляє про щось важливе для людини.

Часто науковці говорять про те, що певний рівень тривожності є важливою умовою активної діяльності особистості і підтверджує її відповідальність до поставлених обов'язків. Відмічається так звана корисна тривожність – оптимальний рівень тривожності, який впливає на здатність особистості бути виконавчою та сумлінною. При цьому такий рівень тривоги не створює надмірної емоційної напруги, а отже, не має негативних наслідків на продуктивність людської діяльності та її психологічне благополуччя. Оцінка оптимального рівня тривожності є суб'єктивною і є складовою емоційної регуляції особистості. Суттєвим тут є компонент самоконтролю та самовиховання. Напрацьовуючи усвідомлення, особистість здатна вміло використовувати тривогу, як інструмент, що допомагає досягати цілей. Проте, коли вона стає полярною, тобто набуває негативного характеру, то погіршується не тільки загальний психологічний стан людини, а й фізичний.

Акцентуємо увагу й на тому, що ситуативна тривожність, пов'язана із умовами праці, призводить до професійного стресу. На сьогодні є чимало досліджень цієї проблематики. Зокрема, можемо покладатися на праці О.М. Бандурки, Л.В. Казміренко, В.О. Лефтерева, Т.О. Проценко, які детально описують механізми виникнення професійного стресу. Загалом під професійним стресом розуміємо феномен, що проявляється у психічних та фізичних реакціях на напружені ситуації в трудовій діяльності. А. Елкін зазначає, що рівень стресу на роботі може зростати за рахунок важкості психологічного пресингу та через відсутність свободи прийняття рішень.

Висновки. Ми маємо розуміти, що у кожній сфері наявні свої важелі тиску, фінансові аспекти, вимоги та стресові ситуації, які несуть відповідний вплив на психологічне благополуччя персоналу, проте, як саме вони будуть впливати на працездатність чи ефективність людей – позитивно чи негативно – залежить від декількох чинників. Звичайно, це особистісні риси людини, загальний клімат у групі, в якій вона перебуває, наскільки персонал повідомлений про те, що таке тривога, чому вона виникає та як з нею боротись.

Тому тут з'являється ще один висновок чи проблема. Нажаль, дуже мало організацій дбають про просвітницьку частину для психологічного благополуччя персоналу. Очевидно, що тренінги та лекції по психологічному благополуччю, є необхідною частиною для працівників. Оскільки, це позитивно впливає не тільки індивідуально на кожну людину, а й на колектив загалом, а отже на продуктивність організації в цілому. Це покращує загальне самопочуття, а, отже, працездатність та успішність.

Жанна Новікова
к. психол. н., асист. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

ПРЕДСТАВЛЕНІСТЬ ПСИХІЧНОГО У МОДЕЛІ ПСИХІЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одним з невирішених питань в психології залишається проблема організації психічного. Частіше психіка розглядається з позиції системного підходу, яка має складну організацію. Увага психологів спрямована на різні системні блоки цієї організації, перш за все, це психічні процеси (пізнавальні, емоційні, вольові), які у свою чергу також поділяються на більш менші блоки, наприклад вольовий блок можна поділити на блок прийняття рішення, контролю, оцінки, відношення, зворотного зв'язку тощо. При такому підході психіка визначається як відображення, яке є фундаментальною властивістю природи.

Разом з тим, первинними властивостями природи є *організація і розвиток*. Тому на сьогодні перспективним стає підхід до психіки як до організації. Саме поняття організація є ширшим, ніж відображення, поведінка і діяльність. Таким чином, розуміння предмету психології як організації цілеспрямованої системи стає вкрай перспективним.

Отже, психіка як особлива суб'єктивна реальність виникає на основі таких властивостей природи, як відображення, розвиток та організація. Психіка

існує у вигляді продукту розвитку природи, виявляє себе здатністю відобразити дійсність та формувати суб'єктивне відношення, у цілому психіка – особливий вид організації, самоуправління, здатність керувати собою.

Виходячи з цього, *психологія* – наука, яка вивчає психіку як особливо організоване явище, як специфічне суб'єктивне самоуправління, яке виникло у тварин та людей. Важливо звернути увагу на те, що на відміну від системного підходу, в якому розглядаються тільки структурні елементи та їх взаємозв'язок, дослідження психіки як психічної організації включає цільову організацію елементів та виділення основних функцій. У результаті такого підходу, психіка представлена у вигляді функціональних ланок, які організовані за принципом прямого та зворотного зв'язку, взаємозв'язку і характеризується специфічним змістом.

Олексєєва Л.В. виділяє 13 функціональних ланок у психічній організації.

При такому підході психічне розглядається як процес, який має властивості пластичності, безперервності; процес, який не має остаточно заданої організації, тому він постійно формується і розвивається, породжуючи ті, чи інші продукти і результати. У психічному процесі виділяються стадії і складові його функціонування, різноманітні процеси: пізнавальні, мотиваційні, емоційні, присутній зв'язок між внутрішнім та зовнішнім.

Стисло розглянемо *модель психічної організації*:

– 1 ланка – *актуалізація потреб* – пов'язана з такими феноменами, як нужда, потреба, яка має спрямованість на дію (як акції, так і реакції); функція – спонукальна.

– 2 ланка – *прийняття рішення про ціль* – пов'язана з феноменами ціль, цілепокладання, вибір, прагнення, рівень домагань, рішучість; функція – створення реального спонукання і спрямованості активності – цільова (цілеспрямована).

– 3 ланка – *побудова суб'єктивної моделі значущих внутрішніх умов* – феномени: образ зовнішнього світу, розуміння дійсності, знання, значення, інтелект, когнітивна сфера, екстравертованість, спостережливість; функція – відображення, орієнтація, утворення інформації та робота з нею.

– 4 ланка – *побудова суб'єктивної моделі внутрішніх умов* – феномени: рефлексія, Я-образ, Я-концепція, розуміння себе, інтровертованість. Функція – усвідомленість себе, самовідчуття.

– 5 ланка – *формування програми дій* – феномени: тактика, технологія, технологічність, які об'єднані функцією стратегія та програмування.

– 6 ланка – *створення системи значущих життєвих критеріїв* – феномени: еталон, норма, цінності (як суб'єктивні, так і об'єктивні), ієрархія відносин, потреб, цілей, боротьба мотивів, смисли, почуття та вищі почуття, подвійна мораль; функція – самовідношення.

– 7 ланка – *інтеграція інформації*, яка знаходиться на різних ланках – пов'язана з такими феноменами як об'єднання, цілісність, синтез, або протилежна: відчуження, дисоціація. Функція даної ланки – інтеграція.

– 8 ланка – *здійснення регуляції*, яка пов'язана з власне виконанням та відбувається у вигляді практичних, символічних, вербальних, розумових актів (операція, дія, діяльність – феномени: практика, активність, реактивність, спілкування, розумова діяльність, уміння, навички, вивчена безпорадність, лінь, ступор тощо, функція – регулююча, комунікативна.

– 9 ланка – *отримання інформації про результати*, феномени – зворотній зв'язок, відповідь, резюме, відповідальність, екстернальність, або інтернальність, функція – результуюча (отримання зворотного зв'язку та підведення підсумків). Результат функціонування психіки – створенні образу, поняття, умовиводу, емоції, інсайт.

– 10 ланка – контроль – феномени: порівняння, перевірка, самоконтроль, функція – контролююча.

– 11 ланка – *оцінка* – феномени: раціональна оцінка, емоції, самооцінка, функція – оцінююча, встановлення відхилення від еталону.

– 12 ланка – *прогноз* – феномени: випереджаюче відображення, екстраполяція майбутнього, перспектива, надія, оптимістичність або песимістичність, функція – прогностична.

– 13 ланка – *прийняття рішення про корекцію* – феномени: зміни, інертність – рухливість, гнучкість – ригідність, розвиток, самокритика, функція – корегуюча.

Отже, психічне у моделі психічної організації представлено як безперервний процес, який відбувається на різних ланках психіки.

Розглянута модель психічного представляє важливе значення у практичній роботі психолога. Аналіз та оцінювання ефективності функціонування кожної ланки у конкретній ситуації на основі зазначених критеріїв надає можливість виявити можливості, цілісність у роботі психічного, відхилення, спрямованість, види та рівні суб'єктності особистості.

Розглянемо схематично причини неспішності студента на основі моделі психічної організації.

– 1 ланка – наявність нижчих потреб, відсутність потреби у пізнанні, отриманні нових знань, імпульсивність.

– 2 ланка – мета – отримати диплом, нерішучість, пасивність у навчанні.

– 3 ланка – навколишнє середовище оцінюється як вороже, не дружнє, або нейтральне, як результат відсутність взаємодії у студентській групі, конфліктність, пасивність, агресивність, тривожність, фрустрація.

- 4 ланка – несформованність Я образу, низька самооцінка.
- 5 ланка – відсутність програми дій у навчальному процесі, не стабільність, відсутність розкладу самостійної роботи.
- 6 ланка – домінування особистісних цінностей над просоціальними, не визнання значущості знань, взаємодопомоги, подвійна мораль, бездуховність, аморальність.
- 7 ланка – відсутність цілісного бачення навчального процесу, зв'язку зі студентською групою, об'єднання інформаційних потоків різних ланок.
- 8 ланка – відсутність програми дій, що призводить до хаотичного навчання та низької результативності.
- 9 ланка – повна відсутність, або поверхневий аналіз результатів навчальної діяльності.
- 10 ланка – відсутність чіткої цілі, контролю та корекції своїх результатів.
- 11 ланка – негативна оцінка навчального закладу, самого процесу навчання, викладацького складу, виправдання себе і своїх низьких результатів.
- 12 ланка – чіткий прогноз відсутній, передбачення виключення з ВНЗ, або повторний курс за певними предметами, песимістичність.
- 13 ланка – інертність, пасивність, відсутність самокритики.

Висновки. Отже, модель психічної організації виділяє різні варіанти розвитку психічного та надає цілісне уявлення про психіку як особливу форму організації. Розглянута схема дезорганізації кожної ланки у студентів, які відстають у навчання, надає можливість визначити причини низької успішності та провести корекційну роботу. Студент здатен змінити роботу кожної ланки або самостійно, або за допомогою викладачів, інших студентів, психолога.

Алла Олійник
к. психол. н., доц. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

РЕЛІГІЙНА ВІРА У ПСИХОПРОФІЛАКТИЦІ АУТОДЕСТРУКТИВНОСТІ У СЕРЕДОВИЩІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Деструктивність, яку несе сучасне суспільство, стає безпосередньою причиною відхилень у поведінці індивіда, зокрема його аутодеструктивності. Суспільство істотно впливає на суїцидальність індивідів. Будучи з ним у нерозривному зв'язку, людина не може не зазнавати його впливу: усі позитивні чи негативні суспільні процеси відображаються у її психіці.

Ціннісна система сучасного технократичного суспільства призвела до порушення внутрішньої гармонії багатьох людей. Втрата природної автентичності, бездуховність, хибна система цінностей, дезінтеграція суспільства, відсутність визначених моральних орієнтирів поведінки – це наслідки утилітарно-технократичної цивілізації. Усе це поглиблює внутрішні протиріччя людини, спричиняючи глибокі депресії і розчарування, що перебувають у прямому зв'язку з суїцидальністю. Це переконує, що нагальною життєвою необхідністю є глибоке оновлення суспільства.

Аналіз мотивів суїцидальної поведінки у середовищі сучасної студентської молоді дає підстави стверджувати, що даний віковий період є чи не «найсприятливішим» для здійснення самогубства – час, коли особистість звертається до визначення сенсу життя, перегляду його цінностей.

На нашу думку, глибинні витоки кризових станів сучасної молоді – результат спотворених суспільних ідеалів та цінностей. Некрофільські тенденції світу суперечать утвердженню цінності людського життя. Надмірна міжособистісна конкуренція, психологічне та фізичне насилля в сім'ї, освітньому закладі, пропагування жорстокості на телеекранах, хибна ідентифікація з лідерами деструктивних культів і тоталітарних сект – корелює з поширенням агресії, формуванням суїцидальності.

Молоді вкрай необхідні цінності та ідеали, які б відкривали їм красу сенсу життя, були зорієнтованими на щось значно вище, ніж особистісні інтереси, обмежені власним егоїзмом, що суперечить думкам про самогубство.

Одним із найефективніших чинників протидії аутодеструктивності сучасної студентської молоді є віра в Бога з її потужним антисуїцидальним потенціалом.

У ході поглибленого теоретичного та емпіричного етапів дослідження нами було встановлено:

- серед віруючого студентства не було виявлено осіб з вираженою суїцидальністю; виражені суїцидальні тенденції були виявлені близько в третини невіруючих осіб;

- практично всі досліджувані, які назвали себе віруючими, виявили негативне ставлення до самогубства й усього того, що так чи інакше знецінює життя, й, навпаки, – чимало студентів, які назвали себе невіруючими, намагалися виправдати суїциди інших чи виявляли індивідуальне ставлення до них;

- віруюча студентська молодь помітно менше розчаровується у різних, важливих для молодого людини, сферах життя;

- у віруючих студентів суттєво вищий рівень самоприйняття, вони зорієнтовані на чітко окреслені смисли життя; але практично в усіх віруючих (за винятком невеликого відсотка) та невіруючих превалюють матеріальні смисли буття;

- у невіруючого студентства істотно вищий рівень самокритичності, самозвинувачення, аутоагресивних проявів, емоційної неврівноваженості;

- віруючі молоді люди оптимістичніше налаштовані на власне майбутнє;

- релігійна віра посідає вагоме місце у духовному житті сучасної української студентської молоді (враховуючи значну перевагу віруючих респондентів та їх ставлення до релігії), а це свідчить про те, що наше суспільство володіє потужним потенціалом протидії суїцидальності.

Звичайно, отримані результати не є підставою для тверджень, що релігійна віра являє собою абсолютну панацею від серйозних розчарувань, депресивності, екзистенційних переживань, суїцидальності (ці психологічні стани – результат складної взаємодії багатьох чинників, серед яких і ендогенні, що спричиняють різноманітні розлади психіки особистості).

Однак, іудаїзм та світові релігії християнство та мусульманство, які розвинулись на його основі, протягом усієї своєї історії були і є потужним суспільно-культурним антисуїцидальним чинником.

Поглиблений науково-психологічний аналіз проблеми доводить значущий вплив релігії на смислове сповнення життя людини. Особистість може щасливо та гідно існувати і вберегти себе від жаги самознищення, якщо матиме надособистісний (перевершуючий її) смисл, який пропагує релігія, жити не лише заради себе. Життя, позбавлене такого надособистісного смислу, спрямоване виключно на химерні цінності нестабільного матеріального світу, не захищене від відчаю, нудьги та песимізму – чинників, які перебувають у прямому зв'язку із суїцидальністю. Релігійна віра протидіє формуванню

суїцидальних настроїв: володіє потужним зцілюючим потенціалом, рятує більшість від мук переживання екзистенційного абсурду, тривоги, розчарувань.

Висновки. Проблема психопрофілактики суїцидальних тенденцій повинна розв'язуватись на рівні усього суспільства: шляхом прийняття та дотримання громадянами гуманістично-релігійних духовно-моральних цінностей, «пробудження» гуманістичної суспільної свідомості. Залучення до розв'язання проблеми широкої громадськості, духовенства, створення міцних гуманістичних засад навчання та виховання підростаючого покоління, розвиток та заохочення їх соціально-благодійної ініціативи, залучення до гуманістично спрямованих тренінгів, конференцій, семінарів, міжнародних духовно зорієнтованих проектів сприятиме профілактиці жорстокості, поширення деструктивності у молодіжному середовищі, прилученню молоді до високих гуманістично-релігійних духовно-моральних цінностей, виробленню у неї потужного антисуїцидального імунітету.

Лідія Орищин-Буждиган

к. психол. н., доц. кафедри теоретичної психології
ІУПБ ЛьвДУВС,
м. Львів, Україна

ОПТИМІСТИЧНА НАЛАШТОВАНІСТЬ МОЛОДІ У КРИЗОВИЙ ПЕРІОД РОЗВИТКУ СОЦІУМУ

Однією з підвалин психологічного добробуту та умовою майбутнього розвитку є бачення власного майбутнього. У природі людини закладено планування майбутнього, оскільки це надає їй впевненості у завтрашньому дні. Молоді особи, зазвичай, використовують переконання, про те що можуть тільки пробувати реалізовувати конкретні плани. Зокрема, продумати те, що може статися у конкретному місці з означеною особою в чітко визначеному часовому відрізку.

Сучасні молоді люди повинні прийняти складність вибору свого майбутньої дороги в сучасному невпинному житті. Вони активно вирішують проблеми із особистою нестачею самоідентичності, що виникає під час дорослішання та розвитку. Поряд з цим молодь також зіштовхується із кризою самоідентичності, котра спричинена актуальними обставинами, тривалими змінами та тотальною нестабільністю. Активна включеність у діяльність,

котра є необхідною для подолання нестачі самоідентичності, повинна компонуватися із пошуком шляхів виходу із кризи, котра домінує у соціальному довкіллі. Ймовірність втратити свою самототожність, через надмір проблем з самоідентичністю є однією із небезпек такого кризового стану, проте існують можливості створення нової життєвої стратегії, котра працюватиме для вирішення обох проблемних ситуацій (Баумейстер Р.Ф., Шапіро Й. П., Тайс Д. М.). Оптимістична спрямованість щодо особистого майбутнього та почуття контролю над життєвими подіями, на особистому рівні та на рівні соціуму можуть виконувати роль копінгового механізму щодо стресових станів у кризовому суспільстві.

Оптимістичне бачення майбутнього є своєрідним спрямуванням для молоді до побудови довготривалих цілей, є певним стимулятором для активної діяльності у ситуаціях подолання наслідків стресових ситуацій, оскільки очікування щодо наслідків ситуації має позитивне забарвлення, можна сміливо долати тимчасові негаразди. Оптимізм щодо майбутнього є одним із найважливіших визначників особистого зросту, позитивної життєвої мотивації на досягнення високих, нових, інколи навіть ризикованих цілей та чинником що зумовлює особисту певність, того що, досягнення запланованого можуть бути практично реалізовані та докладені для цього зусилля не будуть змарнованими.

Т. Халкельсвік, М. Рогнальдсен, К.Х. Тейген вважають, що почуття сили у певній життєвій ситуації зумовлює більш оптимістичніші переконання.

Деякі люди у більшій мірі схильні до оптимістичних передбачень, але цей ефект зумовлений ситуацією. Автори дослідили, що коли особа сильно прагне контролювати ситуацію та передбачає особисту винагороду, тоді вона дає більш оптимістичні передбачення наслідків ситуації. Мотивація до швидкого виконання може збільшувати показники життєвого оптимізму. Інколи надмірний оптимізм може призводити до менш реалістичної оцінки можливостей ситуації.

Оптимістичні переконання можуть збільшувати продуктивність. Особи зі високим бажанням контролювати результати власної роботи швидше виконували поставлені завдання у зв'язку із оптимістичними часовими переконаннями.

Висновки. Отже, незважаючи на складні обставини формування особистої ідентичності у кризовій ситуації соціального довкілля, оптимістично налаштовані молоді особи, котрі володіють почуттям контролю над особистою життєвою ситуацією здатні до успішної адаптації та особистого росту та розвитку.

Інга Петровська
к. психол. н., доц. кафедри психології
Львівського національного університету імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ГРОМАДЯНСЬКА ІДЕНТИЧНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-РОЛЬОВИЙ КОНТЕКСТ

Громадянська ідентичність розглядається нами як різновид організаційної ідентичності, яка становить усвідомлення та переживання себе громадянином держави, що забезпечує цілісність, тяглість уявлень про себе як громадянина і виступає психологічним регулятором громадянської поведінки.

Громадянська ідентичність є багатовимірним особистісним утворенням. Ми виокремлюємо такі виміри: інституціональний (відповідає стосункам «громадянин – держава»), спільнотний (стосунки «громадянин – спільнота громадян») та індивідуально-рольовий («громадянин – Я»). Інституціональний вимір громадянської ідентичності пов'язаний з осмисленням себе в організаційному середовищі держави, зіставленням себе як громадянина з державою як організацією. Спільнотний вимір громадянської ідентичності передбачає афіліацію зі співгромадянами, фактичне прийняття їх як інгрупи, ідентифікацію себе з членом спільноти громадян. Індивідуально-рольовий вимір пов'язаний з самоідентифікацією з роллю громадянина.

Отож, громадянська ідентифікація передбачає також і рольову ідентифікацію, тобто прийняття ролі громадянина – сукупності відповідних прав та обов'язків, нормативних очікувань, засвоєння певної моделі громадянської поведінки.

Роль громадянина не означає абсолютної заданості шаблонів громадянської поведінки, вона завжди залишає деякий «діапазон можливостей» для свого виконавця, який можна умовно назвати певним «стилем виконання ролі громадянина» – можливим вибором рольової поведінки в залежності від свого уявлення про роль громадянина. Виходить, що сама по собі роль громадянина не визначає поведінку кожного конкретного її носія в деталях – все залежить від того, наскільки особа засвоїть, інтерналізує цю роль. Бо завдяки інтерналізованій ролі громадянина особистість внутрішньо визначає свою позицію у взаємодії з державою і співгромадянами, своє ставлення до цієї позиції і тих обов'язків, що впливають з неї.

Роль громадянина дає змогу вступити у реальну взаємодію з державою у вигляді активності в її організаційному середовищі і реалізувати свою суб'єктність в ньому. Якщо ж реалізовується парадигма об'єктних відносин, роль

громадянина уможлиблює ігрову та сценарну взаємодію особистості з державою. Отож, програвання ролі зумовлює контекст гри, бо роль не існує поза грою. Гра як спосіб взаємодії не завжди передбачає нещирість, наявність прихованого мотиву, але обов'язково – не-тотожність ролі власній автентичній его-ідентичності.

За результатами проведеного нами емпіричного дослідження було виявлено типові «ігрові» способи взаємодії громадянина з державою. До найтипівіших громадянських ролей можна віднести такі ролі: Жертва, Патріот, Зразковий Громадянин, Пільговик, Ображений.

Розглянемо ігри, що відповідають згаданим вище ролям.

Жертва. Гра аналогічна бернівській грі «Алкоголік» і веде початок від дитячої гри «Ану-ж-бо, дожени мене». Теза гри: Жертва зазнає утисків з боку держави (як підприємець, громадський діяч тощо). Усі жахаються несправедливості держави. Психологічний виграш: самовиправдання власної пасивності, помилок, шахрайства стосовно держави. Отримання співчуття від оточуючих. Вихід з гри (перехід на позицію Дорослого): я завжди можу довести свою правоту, я відповідальний за свої дії стосовно держави.

Патріот. Теза гри: «Я люблю Україну більше ніж інші». Усі захоплюються його патріотизмом. Патріот привласнює право нападати на інших, звинувачуючи їх в зраді. Психологічний виграш: самоствердження за рахунок інших, отримання визнання, соціальний дозвіл на агресію (яка взагалі-то заборонена). Вихід з гри: відмова від демонстрації любові до держави, визнання прав інших на критику держави.

Зразковий громадянин. Теза гри: «Я виконую свої обов'язки ретельніше ніж інші». Мовчазна пиха. Психологічний виграш: самоствердження за рахунок інших. «Я найкращий». Вихід з гри: зразковість не завжди оптимальна, потрібна гнучкість у виконанні обов'язків.

Ображений. Теза гри: «Якщо б не ця держава...». Держава йому щось завинила, внаслідок чого громадянин надовго залишається в позиції ображеного, не ініціює змін щодо покращення ситуації і навіть заважає іншим у реформуванні держави, аби залишатися ображеним. Психологічний виграш: виправдання власної пасивності. Вихід з гри: відпускання образи, конструктивне планування майбутніх стосунків з державою.

Пільговик. Теза гри: «Мені винні», «Держава має мене утримувати». Завжди шукає можливостей бути на утриманні у держави, збирає пільги, часто липові. Його неможливо звільнити; працює зазвичай в державному секторі, низький рівень професіоналізму. Це роль соціального паразита. Психологічний виграш: не лише психологічний, а й матеріальний. Вихід з гри: отримати задоволення від заслуженого заробітку, повірити в свій потенціал.

Висновки. Таким чином, програвання ролі Громадянина може зумовити як відкриті конструктивні стосунки з державою, так і (частіше) стосунки сурогатні, що зумовлює різноманітні психологічні ігри-маніпуляції та деструктивні сценарії.

Володимир Полегонький
асист. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

ІНТЕРНЕТ-МЕМИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Починаючи із 2010 року феномен інтернет-мемів набуває популярності і відіграє невід’ємну роль у віртуальному просторі, зокрема – інтернет-комунікації активних користувачів соціальних мереж. Незважаючи на високу популярність даного феномену, сьогодні залишається актуальним питання, щодо його походження, розуміння, трактування, визначення функції, причини виникнення, застосування тощо. Недостатня кількість емпіричних даних дозволяє феномену інтернет-мему залишатися малодослідженою проблематикою.

Поняття інтернет-мемів трактується по різному. Дослідниця Т.Е. Савицька розуміє під ним спосіб ідентифікації «свій-чужий» в культурному просторі. Водночас мемі використовують у рекламі й маркетингу, вони відображають виникаючі в суспільстві різні думки щодо гострих соціальних, політичних, економічних проблем. Е.В. Савицька і Ю.В. Щурін розглядають мемі через філологічні напрямки, їх способи конструювання, розповсюдження і динаміку мемів.

Інтернет-мем – зображення, явище, відео або текст поширюваний через інтернет, що набувають популярності в короткий проміжок часу, а згодом швидко її втрачають. Наприклад: нетиповий жарт, обмовка політика, карикатура, жест, коротке відео курйозної ситуації. Інтернет-мем має характерне вірусне розповсюдження між користувачами мережі як через обмін повідомленнями, так і шляхом включення тексту чи зображень у статті, коротких відео. Залишається актуальним питанням, чому саме через такий шлях відбувається репрезентація індивіда.

Термін «інтернет-мем» стосується діяльності, простої ідеї або концепції (своєрідна комплексна ідея), коронної фрази або частки засобів масової інформації, що часто поширюється як мімікрія в явищі спонтанного розпов-

сюдження певної інформації, або для гумористичних цілей, всіма можливими способами через комунікаційні засоби інтернету: електронною поштою, в месенджерах, на форумах, блогах тощо.

Для багатьох інтернет-мем – спосіб вираження власних почуттів (і не лише), за допомогою популярної фрази чи персонажа. При спілкуванні з друзями чи колегами більшість використовує «вірусні» фрази з популярних коміксів, намагаючись якимось відобразити персонажа.

На сьогодні існує декілька підходів до розуміння поняття терміну «мем». Вперше термін «мем» був вжитий Річардом Докінзом. Його визначення було першим і дало поштовх до вивчення мемів як реплікаторів культурної одиниці. Цей підхід до трактування «мемів» називають редуційним, так як він зводить пояснення складного феномену до простіших одиниць, які взаємодіють між собою. Другий підхід до аналізу мемів – семіотичний. Тут «мем» розглядається як міф в розуміння Ролана Барта. Барт визначає міф як комунікативну систему, розуміючої ідеї, яка являється формою для неї. Наступний підхід – розуміння мемів в масовій комунікації. Дослідник медіа Дуглас Рашкофф використовував біологічну метафору і порівняв швидке розповсюдження ідей і образів за допомогою медіа з розповсюдженням вірусів у живому організмі. Дану ідею він назвав «медіавірус». Медіавірус – це розповсюджуючі у інформаційній сфері меми і мемокомплекси, які змінюють сприйняття локальних і глобальних подій. Ще один підхід – лінгвістичний. З точки зору лінгвістичного піходу, мем – це стереотипна, шаблонна фраза чи репліка діалогу, яка близька до комунікативу. Комунікатив – це коротка аграматична стереотипна репліка діалогу.

На сьогоднішній день усі вищезгадані, та взагалі існуючі, підходи до вивчення чи трактування феномену інтернет-мемів досліджуються такими науками як: соціологія, культурологія, філологія, лінгвістика, історія. Актуальним і малодослідженим залишається психологічний підхід до трактування феномену інтернет-мемів.

Щодо трактування поняття «мему» в рамках філософії, психології існують наступні визначення. За Деніалом Денетом «мем» – це у певному розумінні комплексна ідея, яка формує себе у вигляді чогось конкретного і запам'ятовуваного. Мем поширюється через засоби ЗМІ, поведінку та позначення – це фізичні прояви мему. А.А. Плоткін визначає: «мем» – одиниця культурної спадковості, аналогічна гену. «Мем» – це внутрішня репрезентація знання, одиниця мислення, завдяки якій здійснюється його процес. Залишається актуальним питанням трактування саме інтернет-мемів через психологічний підхід. Його функцію, вплив, застосування, репрезентацію та ідентифікацію особистістю.

Дослідниця Н.А. Зінов'єва у своїй статті «Функції інтернет-мемів у суспільстві. Соціологічний погляд» проводить соціологічний аналіз функцій інтернет-мемів. На її думку, інтернет-мем виконує наступні функції: репрезентації ідеї, трансляції ідеології, репрезентації індивіда та співтовариства, комунікації в співтоваристві, інтеграції співтовариства, ідентифікації, інформування. Багато які з цих функцій витікають одна з одної або дуже тісно пов'язані між собою.

Висновки. Мем – одиниця культурної інформації, поширювана від однієї людини до іншої за допомогою імітації, навчання тощо. Може бути зображенням або відеозаписом гумористичного характеру.

Інтернет-мем – зображення, явище, відео або текст поширюваний через інтернет, що набувають популярності в короткий проміжок часу, а згодом швидко її втрачають. Як приклад: нетиповий жарт, обмовка політика, карикатура, жест, коротке відео курйозної ситуації.

На сьогоднішній день існує декілька підходів до трактування поняття «мему»: редукційний, семіотичний, розуміння мемів в масовій культурі, лінгвістичний. Питання щодо трактування феномену «мем», «інтернет-мем» через психологічний підхід все ще залишається актуальним.

Сьогодні використання інтернет-мемів стає популярним, особливо серед сучасної молоді. Питання причин використання, популяризації, впливів і самого феномену інтернет-мемів у психології є малодослідженим, що нашо вухе на подальші дослідження даного феномену.

Зоя Романець
к. психол. н., доц. кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

ФАСИЛІТАЦІЙНІ СТОСУНКИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК УМОВА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ

Гуманізація суспільства загалом і гуманізація праці, зокрема, сучасні підходи до управління людьми, належний рівень розвитку управлінської та організаційної культури повинні відбуватись на основі поглибленого розуміння закономірностей функціонування психіки людини, її системних характеристик, умов і чинників, що сприяють кращому її функціонуванню та підвищенню ефективності, що збігається з метою будь-якої організації щодо

підвищення продуктивності праці персоналу, покращання психологічного мікроклімату, стосунків між працівниками.

Як відомо, у бізнес-тренінгах застосовуються елементи і моделі різних психотерапевтичних систем. Так, зокрема для організаційного командного тренінгу вітчизняними психологами і бізнес-консультантами застосовуються принципи системної сімейної психотерапії, оскільки організація вповні може розглядатись як свого роду родина, де у кожного члена є свій статус, свої ролі і функції, а також, що є чи не найважливішою характеристикою, це система стосунків і зв'язків між членами організації. Саме міжособистісні стосунки, їх характер і особливості забезпечують психологічний стан кожного працівника. Чим більше позитивних стосунків є між людьми в організації, тим кращим є психологічний мікроклімат в організації, тим ефективнішою і продуктивнішою буде діяльність кожного працівника.

В управлінських принципах система «батога і пряника» залишається базовою, однак навіть у сімейному вихованні виникають нові концептуальні підходи, опираючись на глибше розуміння закономірностей розвитку і функціонування людської психіки. Так, Алфі Кон, американський психолог, лектор з питань освіти, виховання дітей та людської поведінки, замислюючись над потребами дітей вважає, що систему заохочень і покарань у вихованні дітей можна замінити на безумовну батьківську любов і прийняття оскільки похвала, покарання та різні форми контролю привчають дітей, що їх люблять лише за умов, що вони виконують вказівки батьків (Алфі Кон, 1921).

Щодо стосунків керівництва з працівником, умовність позитивного ставлення до працівника є однозначною і легальною, тобто, працівник на робочому місці приймається і схвалюється лише за умов виконання своїх обов'язків і функцій, і не повинен розраховувати на безумовну любов і прийняття. Більше того, в організації, бізнес-структурі усі особистісні якості працівника повинні підпорядковуватись об'єктивним вимогам, щодо виконання службових обов'язків.

Іншими словами, виникає проблематика, зазначена іще Максом Вебером, коли виконання службових обов'язків і чітке дотримання інструкцій може входити у суперечність із особистісним ставленням і розумінням певних ситуацій працівником. Маються на увазі такі моменти, коли формальне ставлення до виконання обов'язків, не залучаючи здоровий глузд, людяність тощо призводить, в кінцевому рахунку, до певних втрат у ефективності цілої бізнес-структури, і навпаки, залучення безпосередньо особистої активності у розв'язання певних питань, всупереч формальним інструкціям також може не принести результату і навіть, нашкодити. У керівництва може з'являтися привід для незадоволення працівником і за тих, і за інших обставин. Словом, в психолого-управлінській проблематиці, необхідність дотримуватись формаль-

них інструкцій у виконанні службових обов'язків може вступати у суперечність із необхідністю залучати здоровий глузд, особистісні якості працівника у процесі професійної діяльності на робочому місці.

Попри усе зазначене, йдеться про те, чи застосування системи «батога-пряника» у психолого-управлінському впливі на людину-працівника, члена трудового колективу організації є безапеляційно доречним, чи у дорослої людини все одно залишається потреба у безумовній любові і прийнятті у своєму колективі в організації, бізнес-структурі. Можливо, коректнішим було би говорити не про безумовну любов і прийняття, а про потребу у безпеці, підтримці, сприянні тощо. Так, вітчизняний вчений П. Лушин піднімає питання екофасилітації, яку він розглядає як процес управління відкритою динамічною системою особистості з метою підтримання її в стані саморозвитку, і яка втілюється ним у інноваційній психолого-педагогічній практиці надання психологічної допомоги (Лушин А.М., 2007).

Фасилітація має відношення до управління ситуацією розвитку особистості з притаманним їй потенціалом. А екофасилітація стосується управління ситуацією невизначеності особистості за умов формування нової ідентичності і принципово нових можливостей (нового потенціалу) подальшого її розвитку. Екофасилітація стосується колективно генерованого інсайту (Лушин А.М., 2007).

Видається слушним звернутися до сучасних фасилітаційних підходів у спілкування між людьми не тільки в родині, але й в організаціях, де працюють дорослі люди, фахівці, опираючись на знання системних характеристик психіки, які полягають у її здатності до самопрограмування, самоорганізації, а відтак – до саморозвитку (Либин А.В., 1999).

Важливо дослідити з психологічної точки зору умови і можливості застосування фасилітаційного і екофасилітаційного підходу до підтримання системних характеристик психіки, пов'язаних із її саморозвитком для кожного працівника організації

Висновки. У працівників організації існує потреба у прийнятті і підтримці з боку керівництва організації та колег, співпрацівників. Фасилітаційні методи взаємодії і спілкування, орієнтовані на підтримання системних характеристик психіки працівника, що полягають у його здатності до саморозвитку, самовдосконалення за своєю суттю повинні бути такими, що полегшують розкриття творчого потенціалу людини-працівника, а не надмірно контролюючими, караючими чи інгібуючими тощо, що збігається із метою гуманізації праці, з метою організації у прибутках, завдяки високій продуктивності праці, а також збігається з метою працівника, який за фасилітаційних умов ставлення до себе буде знаходитись у стані саморозвитку і суб'єктивного переживання благополуччя.

Катерина Савицька
студентка другого магістерського рівня
кафедри ТПП Національного університету «Львівська політехніка»
м. Львів, Україна
наук.керівн. доц. каф. ТПП Романець З.О.

ЗВ'ЯЗОК САМОЕФЕКТИВНОСТІ ТА МОТИВОВАНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Самоефективність особистості заснована на оцінці її власних компетенцій, пов'язаних зі «здібностями до самомотивації, мобілізації когнітивних ресурсів і реалізації дій, спрямованих на встановлення контролю над ситуацією».

Нині самореалізованою особистістю прийнято вважати ту особу, яка є повноцінним та відповідальним творцем власного життя. Сучасні тенденції в усіх сферах життєдіяльності вимагають від людини наявності та прояву певних якостей: рішучості, самостійності, впевненості у собі, майстерності у досягненні цілей, мобільності, вміння ефективно «використовувати» власні пізнавальні процеси (пам'ять, мислення тощо) та ін. Такого роду якості вдало описує така психологічна категорія, як самоефективність.

Поняття самоефективності дозволяє оцінити здатність людей до усвідомлення власних здібностей наперед, до їхнього використання оптимальним чином. Так, самоефективність – це заснована на знанні та минулих переживаннях впевненість особистості у власній здатності досягати певного результату при певних витратах.

Самоефективність – це орієнтація на досягнення оптимального результату (досягнення мети з найменшими витратами) через подолання труднощів, перш за все, в особистісно значущій ситуації (та тих труднощів, які є неминучими у тій чи іншій ситуації).

При незначній, але необхідній для вирішення, ситуації самоефективність висвітлюється саме в умінні не втягуватися, не витратити зайві свої ресурси, а надати найменший з можливого результат. Працівників організації, відповідно до рівня мотивації, суб'єктивно розподіляють на умовні групи:

Перша група — мотивовані працівники з високим рівнем компетентності. Вони є дуже цінними для підприємства. Усі зусилля керівництва та працівників служби персоналу мають бути спрямовані на закріплення їх на підприємстві. Із цією метою потрібно розробляти ефективні системи мотивування з урахуванням потреб і очікувань працівників, інвестувати кошти в їхнє професійне зростання та сприяти кар'єрному просуванню.

До *другої групи* належать мотивовані працівники з низьким рівнем компетентності. Таких працівників потрібно оцінювати з метою виявлення компе-

тенцій, яких їм бракує. У процесі оцінювання слід порівняти рівень розвитку професійно важливих компетенцій у працівника з ідеальним профілем посади. Якщо за результатами оцінювання у працівника виявлено низький рівень знань і навиків, то його доцільно скерувати на навчання. Якщо працівник не відповідає вимогам посади за особистісними характеристиками та здібностями й виявлена невідповідність є суттєвою (наприклад, низький рівень аналітичних чи організаторських здібностей), такому працівникові треба запропонувати іншу посаду. Якщо на підприємстві немає відповідної вакансії, такого працівника треба звільнити.

До *третьої групи* належать немотивовані працівники з високим рівнем компетентності. Щодо цієї групи працівників, необхідно з'ясувати їхні актуальні потреби та очікування. Якщо на підприємстві є можливості, то слід задовольняти потреби працівників. Якщо на підприємстві немає умов для задоволення потреб (брак фінансових ресурсів, можливостей для кар'єрного зростання тощо), то доведеться припинити трудові відносини з такими працівниками.

Чинники, які впливають на почуття самоєфективності: наявність певного репертуару навичок поведінки, успішність виконання попередніх завдань (досвід успіху й невдач); досвід здобутий в процесі спостереження за іншими; вербальне (словесне) переконання; фізичний, психологічний та емоційний стан (страх, хвилювання, збудження, спокій впливають на оцінку власних здібностей).

Висновки. Цілеспрямовано змінюючи зазначені чинники керівники можуть підвищувати рівень самоєфективності підлеглих й відповідно мотиви їх діяльності. Самоєфективність особистості виражається, перш за все, єдністю думки, слова та дії. Дане поняття виражається автономним багатомірним інтегральним психологічним утворенням, яке можна вважати динамічним, але відносно стійким у часовому вимірі. Самоєфективність – це не просто віра у власні можливості, але й переконання у правильності задіяного когнітивного стилю, конструктивності власної активності та переживання перманентного досвіду, який є успішним та реальним. Отже, доходимо висновку, що самоєфективність – це готовність і спроможність діяти, це намір (стратегічний і тактичний план), сформований патерн поведінки.

Оспан Сангилбаев
докт. психол. наук, проф. кафедры психологии университета ТУРАН,
Алматы, Казахстан
Тогайбекова Жансая
докторант PhD кафедры психологии университета ТУРАН
Алматы, Казахстан

К ПРОБЛЕМЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭТНИЧЕСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ТОЛЕРАНТНОСТИ СТУДЕНТОВ

В последнее время среди исследователей проблемы идентичности возрастает интерес к изучению тенденций сохранения и обогащения своей национальной культуры, своих традиций и обычаев, культурной самобытности народов, представителей различных этнических групп. Это приводит к стремлению осознать свою принадлежность к определенной этнической группе, к самопониманию своей этнической идентичности, особенностей самоидентификации.

Согласно принципам гуманизма толерантность является критерием демократического согласия, нравственного уровня развития общества, способности противостоять насилию и авторитаризму, психологической готовности человека предоставить окружающим выбор собственной стратегии поведения, образа мышления и независимого мировоззрения, осознание своей собственной идентичности. В качестве характеристик межэтнической компетентности выступают уровень этнической осведомленности о собственной и иной этнической группе, уровень этнической толерантности, система знаний о культуре, укладе жизни, быте, ценностях, осознание этнической идентичности

Этническая идентичность – динамическое образование, социум накладывает свой отпечаток на проявление идентичности в зависимости от личностных особенностей и характеристик внешней среды: моноэтнической либо полиэтнической.

Дискуссия о природе толерантности близка дискуссии о сущности идентичности, в частности этнической идентичности. Понятие толерантности, отождествляемое многими исследователями с понятием терпимости, имеет более глубокое содержательное направление.

Толерантность – это определенное отношение человека к другим людям, не ограничивающееся только предвидением помощи и поддержки других людей, это отношение лояльности, терпимости и в крайнем случае нейтральное отношение к людям (Лебедева, Татарко, 2002). Изучение толерантности как этнокультурной нормы свидетельствует о том, что в различные эпохи и в

разных этнокультурных контекстах она приобретает различный смысл, в основе которого лежат универсальные ценности.

Этнокультурные ценности, культурная самобытность вступают в противоречие с глобализационными процессами. Толерантность понимается как универсальная категория, символизирующая универсальность, более того, она примиряет две противоречащие тенденции: стремление к интеграции и стремление к мультикультурности.

Этническая толерантность может быть рассмотрена как компромисс между конкурирующими культурами и сохранением разнообразия, правом на культурную самобытность в условиях глобальной цивилизации. Этническая толерантность характеризуется наличием: схожего мировоззрения, мотивационных компонентов для взаимодействия этносов; отношением к представителю другого этноса как к равноправному субъекту по общению, взаимопониманием собеседников; наличием благополучной атмосферы для общения, благоприятной среды, условий для эффективного взаимодействия; перспективы развития взаимоотношений с учетом совпадения интересов этнических групп.

В предлагаемой работе проводится анализ понятий этнической идентичности и толерантности, результаты исследования их взаимосвязи. Целью работы является исследование взаимосвязи этнической идентичности и толерантности. Для полноценного понимания этнической толерантности были проанализированы содержательные характеристики и уровни этнической идентичности.

Выборку исследования составили студенты казахским и русским языком обучения, проживающие на территории Республики Казахстан, общее количество 47 чел. Исследование было проведено с использованием следующих методик: авторская этнопсихологическая анкета, экспресс-опросник «Индекс толерантности» (Г. У. Солдатова, О. А. Кравцова, О. Е. Хухлаев, Л. А. Шайгерова), типы этнической идентичности (Г. У. Солдатова, С. В. Рыжова).

На основании результатов эмпирического исследования было выявлено, что у большинства респондентов наличествует позитивная этническая идентичность, у меньшинства – этнонигилизм, этноэгоизм и этническая индифферентность. Как у этнических русских, так и этнических казахов преобладает высокий общий уровень толерантности и средний уровень этнической толерантности. По результатам авторской анкеты была определена субъективная значимость этнической принадлежности, интерес к истории своего народа, традициям и культуре при общем положительном отношении к другим национальностям было отмечено негативное отношение к некоторым национальностям.

Выводы. Результаты проведенного исследования подтвердили предположение о том, что существует положительная корреляция между позитивной этнической идентичностью и высоким уровнем толерантности казахских и русских студентов (сильная корреляция по Пирсону). Следовательно, трансформация показателей этнической идентичности позволит повысить уровень этнической толерантности, с этой целью возможно проведение тренинга по развитию этнической идентичности и межкультурного взаимодействия.

Ольга Свідерська

к. політ. н., доц. каф. ТПП

Національного університету «Львівська політехніка»

м. Львів, Україна

УМОВИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЩО ПОВЕРНУЛИСЯ ІЗ ООС.

В останні кілька років діяльність українських військовослужбовців суттєво змінилася. Перебуваючи у відносно спокійному стані, аж до моменту російської агресії, українське військо не мало жодних сутичок, які б настільки сильно могли негативно впливати на стан їхнього психологічного благополуччя. Сьогодні ми розуміємо, що ті умови, в яких перебуває військовослужбовець строкової чи контрактної служби, вирізняються підвищеною небезпекою, емоційною та психологічною напруженістю. Інтенсивність тиску на психіку військовослужбовця збільшується відповідно до того в яких умовах він перебуває: в умовах тактичного бою, обстрілів, травматизації, або втрати побратима, звісно що він збільшується.

Виснаження психічних ресурсів військовослужбовця призводить до зниження ефективності його функціонування в екстремальних умовах військової діяльності, психічних травм або психічних розладів короткочасного чи довготривалого характеру. Відтак, розуміємо, що постійно змінюються і самі вимоги до психологічних особливостей військовослужбовця. Мова йде радше про необхідність розвивати у них високий рівень стресостійкості, здатності до емоційної саморегуляції, гнучкості, тощо. Відтак необхідність визначення умов збереження психологічного благополуччя військовослужбовців залишається актуальною тематикою для психологічних досліджень.

Загальновідомо, що в умовах підвищеної складності неможливість диференціювати власні емоції, розуміти їх сутність, а також застосовувати

засоби їх регуляції створюють додатковий фактор психічного напруження для військовослужбовця, що може мати негативні наслідки. Саме тому, метою нашого дослідження є здійснення аналізу умов збереження психологічного благополуччя військовослужбовців, зокрема наявність достатнього емоційної саморегуляції. Як правило саморегуляція особи залежить від рівня її домагань, ціннісної системи, локусу контролю, мотивації схвалення, потреби у досягненні успіху. Вона виконує роль інтегративної характеристики військовослужбовця, яка об'єднує в собі інтелектуальні, мотиваційні, вольові, емоційні сфери. Отже, це дає підстави стверджувати, що саморегуляція є єдністю соціальних та психологічних проявів свідомості і самосвідомості. Звідси робимо висновок про те, що у військовослужбовця, при добре розвинутій саморегуляції виробляється вміння керувати власними емоційно-почуттєвими конструктами. Як правило, такі військовослужбовці виявляють достатньо стриману поведінку, досить толерантно поводять себе з іншими людьми, терпимо приймають недоліки інших, не втрачають самоконтролю в екстремальних ситуаціях. Аналіз різноманітних досліджень доводить, що участь військовослужбовців Збройних сил України у миротворчих місіях досить часто здійснює негативний вплив на психічне здоров'я бійця. Далеко не кожен військовослужбовець може самостійно пережити певні негативні, часто травмуючі події. Тому саме здатність до емоційної саморегуляції вважаємо однією із умов психічного здоров'я та благополуччя особистості.

Проведене нами дослідження тривало протягом жовтня – грудня 2020 року, на базі одного із районних територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки Львівської області. В опитуванні взяло участь 25 військовослужбовця, віком від 25 до 50 років. У ході опрацювання емпіричних даних виявлено, що у молодших за віком осіб переважає нижчий рівень поведінкової регуляції у порівнянні зі старшими ($r = -0,44$; $p < 0,05$), що можемо пояснити наявністю певного життєвого досвіду, здатності спокійніше реагувати на певні життєві труднощі, відсутністю імпульсивності у поведінці доросліших респондентів, однак, разом із тим, визначено, що військовослужбовці здатні до вищого рівня поведінкової саморегуляції при поганому настрої ($r = -0,40$; $p < 0,05$). Виявлено кореляційний зв'язок між особистісним рівнем тривожності та часом перебування респондентів у зоні ООС ($r = 0,55$; $p < 0,05$), в що дає нам змогу говорити, про те, що чим довше опоненти перебували у стресових умовах, тим вищий рівень особистісної тривожності вони виявляють, тим більшою є ймовірність прояву психастенійчних проявів. Також цей кореляційний зв'язок може бути пов'язаний із тим, що перебуваючи у зоні бойових дій, військовослужбовці є під дією стресів, які підсилюються страхом, побоюваннями, жахами та постійною тривою. Тривожність, у свою

чергу, виконує захисну функцію організму та не дає змоги розвиватися іншим деструктивним психоемоційним станам. Виявлено, що старшим опонентам більш притаманне розлучення ($r = 0,56$; $p < 0,05$). Найвідповіднішою причиною цього зв'язку, на нашу думку можуть бути відсутність любові чи близькості, проблеми у міжособистісній комунікації, відсутність співчуття, поваги чи довіри, різні погляди на побутові проблеми, чи відчуття військовослужбовця, ніби його не розуміють та не приймають у реальному житті.

Висновки. Підсумовуючи викладене, доходимо висновку, що загальними умовами збереження психологічного благополуччя у військовослужбовців є психологічно комфортна атмосфера перебування після повернення із ООС, зокрема мова йде про можливість комунікувати із своїми колегами, сімейний затишок, та взаємоповага та взаєморозуміння між партнерами; хороше почуття гумору, та вміння впливати на зміну свого настрою шляхом розвитку саморегуляції; регулювання терміну перебування у ООС, та ін. Для того, аби зменшити тривожність військових можливе застосування психокорекційних та тренінгових програм, а також заходів, спрямованих на реабілітацію військовослужбовців. Такі заняття є доволі ефективною формою реабілітації військовослужбовців, оскільки вони дозволяють на глибинному рівні пізнавати психологічні та особистісні характеристики, корегувати когнітивну модель життєдіяльності, відновити відчуття цінності власної особистості, та ін.

Ірина Сушик

к. іст. н., доц. кафедри соціогуманітарних технологій
Луцького національного технічного університету,
м. Луцьк, Україна

Олександр Сушик

к. педаг. н., доц. кафедри цифрових освітніх технологій
Луцького національного технічного університету,
м. Луцьк, Україна

ВІДНОВЛЕННЯ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ В ПАН/ЕПІДЕМІЧНИХ УМОВАХ COVID-19

Соціальна напруженість сучасного соціуму та нестабільність світу, викликана коронавірусною інфекцією COVID-19 та її наслідками актуалізують проблему психічного та психологічного здоров'я українських громадян. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), психічне здоров'я –

це стан благополуччя, при якому кожна людина може реалізувати свій власний потенціал, впоратися із життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти.

Станом на січень 2017 р. більше 1,5 мільйона жителів України перебували на обліку у зв'язку з розладами психіки та поведінки. Зважаючи на проблему розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1018-р було ухвалено концепцію розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року. Світова пандемія COVID-19 проявила і підсилила прогалини стосовно психологічної безпеки і благополуччя громадян, як на рівні держави, організації (підприємства), сім'ї чи окремо взятої людини.

Третину свідомого життя людина проводить на роботі. Тому важливо, в яких умовах протікає її трудова діяльність, яка загальна психологічна атмосфера в колективі, якими є ділові та особисті взаємини. Залежно від характеру морально-психологічного клімату в організації його вплив на особистість може бути різним: стимулювати до праці, піднімати настрій, вселяти бадьорість і впевненість, або, навпаки, діяти гнітюче, знижувати активність і енергію, приводити до виробничих і моральних втрат.

Для характеристики взаємин в колективі часто використовують близькі за значенням поняття: «психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «психоемоційна атмосфера» тощо. Соціально-психологічний клімат – це складне явище, яке об'єднує у собі певну систему взаємовідносин між членами колективу, що під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей та внутрішньогрупових традицій і стандартів формують певну колективну свідомість та настрій, культуру колективних взаємин, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості у групі. Психологічний клімат – це та неофіційна атмосфера, яка складається в будь-якому колективі. При здоровому психологічному кліматі люди охоче спілкуються один з одним, схильні до взаєморозуміння. В таких умовах створюється доброзичлива емоційна обстановка, яка здатна ефективно вирішувати службові завдання

Пандемія коронавірусу вплинула на психічне здоров'я мільйонів людей у світі, «спричинила страх і тривожність». Тривалий карантин, очікування локдауну, економічні проблеми, втрата роботи, зниження соціальної активності, брак спілкування – все це пригнічує людей і негативно впливає на їхній емоційний стан, – зазначають психологи і лікарі-психіатри. Через циркуляцію у світі надмірної кількості інформації, пов'язаної з COVID-19, ВООЗ ввела в обіг новий термін «інфодемія», тобто поширення великого обсягу відомостей про певну проблему, що ускладнює її розв'язання.

На психічне здоров'я людей, як зазначають фахівці медичної психології, психосоматичної медицини та психотерапії, впливають одразу два фактори:

перший – це сам вірус SARS-CoV-2 як реальна біологічна загроза, що негативно діє на центральну нервову систему, а також на головний мозок; другий чинник – стресово-психологічний, тобто ті ідеї, які поширюються, як кола на воді, навколо самої пандемії. Йдеться про безпомічність, безпорадність, страх захворіти тощо.

Міністерство охорони здоров'я України ще у березні 2020 р. видало рекомендації стосовно запобігання погіршення психологічного стану під час карантину, застерігаючи населення про «вірус паніки». Однак, практикуючи психологи кричать на сполох про збільшення на 50 і більше відсотків звернень пацієнтів з депресивними розладами і тривожними станами.

Важливість відновлення психоемоційного здоров'я працівників організації особливо актуальна в постковідні часи. Страх і трепет навколо повернення до нормального стану в епоху COVID-19 лікарі називають «пост-пандемічною тривогою» або «тривогою при повторному вступі». Медичні працівники у всьому світі вже працюють над вирішенням цієї проблеми. Однак, навіть в умовах знову відкритого світу, люди все ще відчувають страх і вагання.

Все більше компаній у світі надають своїм працівникам «день морального відпочинку» або «день психічного здоров'я». Такий день передбачений в робочому законодавстві більшості розвинених країн світу. Попри існуючі стереотипи й упередження стосовно не фізичного, а психологічного виснаження працівників, фахівці з питань праці наполягають на необхідності «дня психічного здоров'я» для виснажених співробітників. Більше того, як зазначають фахівці, наслідки пандемії неминучі. Знайдуться люди, які «ніколи не повернуться до нормального життя». Крім того, «повернення» до нормального може здатися туманним і незрозумілим, тим більше, що різні країни все ще перебувають на різних стадіях пандемії.

Висновки. Викладене вище актуалізує потребу пошуку оптимальних методів і технологій ефективного менеджменту персоналу задля збереження психологічного благополуччя, психоемоційного відновлення та підтримки у важкі пан/епідемічні часи та часи майбутньої невизначеності, підвищення мотивації всіх і кожного до збереження здоров'я загалом та психічного, зокрема. Аналізувати соціальні та психологічні наслідки COVID-19 у суспільстві поки зарано, однак вони вже відчутні, як на індивідуальному рівні, так і на роботі окремих колективів, організацій, суспільства в цілому.

ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ІНДИВІДУАЛЬНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ МОЛОДОЇ ДОРΟΣЛОЇ ОСОБИСТОСТІ

Індивідуальне благополуччя є терміном, що використовується для означення здорового та успішного індивідуального функціонування особистості, позитивних соціальних стосунків і соціальної екології, прав, справедливості у суспільстві. Благополуччя вважається пріоритетною ціллю більшості людей. Конотація охоплює різноманітні сфери людського життя, включаючи ресурси, сильні сторони, потреби та проблеми. За Е. Дінером індивідуальне благополуччя складається із двох взаємопов'язаних компонентів – емоційного та когнітивного й визначається як загальна оцінка ставлення та почуттів особи щодо її життя в певний момент часу, починаючи від негативної та закінчуючи позитивною оцінкою. Задоволення власним життям вимірюється, зазвичай, як помітна когнітивна оцінка індивідуального благополуччя та якості життя у підлітковому та юнацькому віці. У підлітків задоволеність життям є досить мінливою, оскільки вони проходять крізь значні зміни в різних сферах свого життєвого розвитку, які впливають на перехід до дорослого життя. Протягом останніх десятиліть значно зростає кількість досліджень, пов'язаних з благополуччям, які підкреслюють важливість індивідуального благополуччя у розвитку підлітків та становленні гармонійної особистості в дорослому житті.

Благополуччя зазвичай розглядається як когнітивна оцінка особистістю якості життя на основі її власного судження, що виступає як основний конструкт позитивної психології та зосереджується на виявленні сильних сторін і буферів проти розвитку психопатологічних проблем. Теорія потреб описує задоволеність життям та індивідуальне благополуччя як ключову психологічну змінну, яка пояснює наскільки задоволені потреби особистості та досягнуті її цілі.

Існуючі дослідження показали, що високий рівень задоволеності життям пов'язаний із фізичним здоров'ям, соціальними зв'язками й успішністю в особистісній та професійній сферах. Крім того, задоволеність життям виступає свого роду захисним фактором екстерналізації, може зменшити чутливість до стресу та ризиків.

Психологічне благополуччя особистості часто пов'язують з іншими поняттями, такими як: задоволеність життям, психологічне здоров'я, суб'ек-

тивне благополуччя, якість життя тощо. За теорією К. Рифф, виділяється шість основних компонентів благополуччя: самосприйняття, позитивні стосунки з іншими, особистісне зростання, автономія, управління навколишнім, мета життя. Аналіз даних компонентів допомагає зрозуміти, що йдеться про суб'єктивне самовідчуття цілісності й осмисленості суб'єктом власного буття.

Прояви індивідуальності, детерміновані чинниками середовища, власний розвиток, активність та формальні властивості, такі як темперамент, інтелект, стать, когнітивно-вольові характеристики особистості є рисами, що сприяють самоактуалізації, особистісному утворенню та забезпеченню психологічного благополуччя. Психодинаміка особистості, охоплюючи всю сферу її індивідуальних проявів, формує почуття психологічного благополуччя. Особистість має балансувати між задоволенням власних потреб і потреб суспільства. Отже, індивідуальне благополуччя та задоволеність життям в цілому чи його окремими сторонами взаємопов'язана з емоційним ставленням до життя, до себе, до інших і відображена в оцінках якості життя, має бути баланс між самореалізацією та пристосуванням до вимог соціуму та часу.

Висновки. Психологічне благополуччя є складним утворенням, яке проявляється у відчутті змістової наповненості та цінності життя, відчутті задоволення життям та собою, самоствердженням, досягненням актуальних мотивів та потреб особистості у перспективі важливої та значимої мети та позитивній оцінці власного існування. Аналіз джерел показує, що усі фактори, які визначають рівень індивідуального психологічного благополуччя відносяться до чотирьох основних груп: соціально – економічні, зокрема, рівень матеріального достатку; соціокультурні фактори, що відображають світ соціальних відношень та власний світ цінностей; біологічні, генетичні, що можуть пояснювати індивідуальну різницю у відчутті психологічного благополуччя, зв'язок між фізичним та психологічним благополуччям; психологічні фактори, що пов'язані з задоволенням потреб особистості. Доведено, що людина відчуває себе щасливою в ті дні, коли її провідна діяльність гармонізує із особистими потребами і тим самим задовольняє їх.

Дзвіна Чемеринська
к. психол. н., ст. викладач кафедри ТПП
Національного університету «Львівська політехніка»,
м. Львів, Україна

ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

В умовах сучасного трансформаційного суспільства особливої ваги у регуляції ділової поведінки набувають питання професійно-управлінського самовизначення майбутніх менеджерів. Інтерес до проблеми професійного самовизначення молоді виник ще в 1960-х роках.

Вибір професії зумовлює вироблення кар'єрного шляху, а з тим – і професійного самовизначення. Подією, яка докорінно змінює життя людини, є обрання професійного шляху та формування способу життя відносно професії. Професійно-управлінське самовизначення розуміють як процес визначення суб'єктом себе щодо напрацьованих у суспільстві критеріїв управлінського професіоналізму й розглядають як важливу умову становлення суб'єкта управлінської діяльності.

Професійно-управлінське самовизначення як процес індивідуальної свідомості породжується особистістю. Воно є особливою формою особистісної активності, в ньому особистість реалізує свої суб'єктні здібності. Як особистісне новоутворення воно характеризує особистість з точки зору її цілісності та автономності, а також довільності її психічного функціонування. Розвиток професійно-управлінського самовизначення відбувається у напрямку від мимовільного, ситуативного та адаптивного до ініціативного і перетворюючого.

У широкому розумінні самовизначення зазвичай тлумачиться як пошук суб'єктом свого способу життєдіяльності у світі на засадах сприйнятого, прийнятого та/ або створюваного особисто у часовій перспективі базового ставлення до світу, людського співтовариства і самого себе. Самовизначення здійснюється у площині суб'єктивної системи принципів, цінностей та ідеалів, очікувань і можливостей.

У науковій літературі наявність декількох підходів до трактування феномену самовизначення людини зумовило його популяризацію у дослідницьких колах. Аналіз основних підходів до вивчення проблеми професійного становлення менеджерів свідчить про те, що проблема їх професіоналізації є багаторівневою та комплексною.

Означену проблему широко висвітлювали такі науковці, як О.І. Бондаренко, Л. М. Карамушка, І.М.Кондаков, С. Д. Максименко, С. Ю. Степанов та

інші. Їх дослідження доволі цілісно відтворюють процес професіоналізації менеджера в цілому і психологічний контекст професійно-управлінського самовизначення зокрема.

Узагальнюючи проблему професійного становлення менеджера, можна виокремити наступні п'ять взаємозв'язаних напрямів, у межах яких здійснюються дослідження професійного становлення керівника: психологія управлінської діяльності, психологія менеджменту, акмеологічний напрям, особистісно-розвивальний, напрям дослідження управлінської кар'єри. О.І. Бондаренко, Л.М. Карамушка, І.М. Кондаков аналізуючи особистісно-розвивальний напрям, наголошують про важливість дослідження професійного становлення керівника як аспекту розвитку особистості на ґрунті системно-генетичного, мотиваційного, типологічного та гуманістичного підходів. Важливим є погляд зі сторони потреб і цінностей управлінця, акцентується здатність до самовизначення, саморозвитку, самовдосконалення й самореалізації засобами управлінської діяльності.

У зарубіжній психологічній науці поняття «самовизначення» вживається помірно. Більш широко досліджуються наближені до трактування у науці поняття «самоактуалізація», «самореалізація», «самоздійснення». Поняття «самовизначення» наближається до поняття «ідентичність», що вживається в англійській літературі у контексті ставлення до праці як до головної справи усього життя.

Загалом самовизначення окреслюється як відношення людини до навколишнього світу та одночасно як саморозвиток за допомогою вироблення специфічного ставлення до навколишнього світу та себе у ньому.

Розглядаючи сутнісний зміст поняття «самовизначення», найбільш істотними особливостями даного феномену є спрямованість у майбутнє, залежність від цінностей, осмисленості життя, вибір професії. Такі особистісні особливості проявляються у його часткових формах, зокрема, у професійному самовизначенні.

Провідним аспектом самовизначення менеджера виступає його активність на рівні професіоналізації, яка забезпечує можливість його виходу на рівень особистої регуляції та самодетермінації професійної поведінки. Формування та здійснення особистісної позиції індивіда стосовно управлінської діяльності є суттєвим моментом самовизначення професіонала.

Висновки. Отже, професійне становлення менеджера виражається у його готовності до розуміння різних аспектів обраної діяльності та усвідомлення непродуктивних способів діяльності, стереотипних поведінкових форм, деструктивних форм взаємодії. Це переосмислення є можливим завдяки здатності професіонала до самовизначення та саморозвитку. Професійно-управ-

лінське самовизначення майбутнього менеджера поєднує уявлення про управлінську діяльність та особистісні характеристики, що визначає індивідуальний сенс управлінської діяльності. Самовизначення майбутнього фахівця не зводиться до самосвідомості й передбачає не лише усвідомлення себе як фахівця, але й здатність особистості виконувати управлінську діяльність на високому рівні.

Bhavya Chhabra

Assistant Lecturer, Jindal Institute of Behavioural Sciences (JIBS), O.P. Jindal
Global
University
Executive Member, Centre of Community Mental Health (CCMH)
MSc. Kings College London (KCL)

ACCENTUATING ON MENTAL HEALTH WELLBEING AND PSYCHOLOGICAL FACTORS IN THE BACKDROP OF THE PANDEMIC

The outbreak of coronavirus has led to an influx of ethically difficult scenarios for workers around the globe. This outbreak of infectious disease, population's psychological reactions play a critical role in shaping the spread of disease and the subsequent occurrence of emotional distress. This also disrupts the social disorder during and after the outbreak. Despite the severity of the unprecedented occurrence, sufficient resources are typically not provided to manage or attenuate pandemics' effects on mental health and wellbeing. From children, adolescents to mid-age workplace

employees and the elderly- they are all under the trap of the pandemic. During such times, psychological factors play an important role. Psychological reactions to unexpected scenarios like epidemics and pandemics include maladaptive behaviours and sometimes even exaggerated emotional distress.

People who are prone to psychological problems are especially vulnerable. The COVID-19 pandemic has a serious impact on many peoples mental well-being. Reports have suggested that it has impacted the people- employees, students, and employers, who are rigorously working from home to earn a living. However, remote work may seem like a new trend of 2020, but the reality holds a different secret. According to the data issued by the US Census Bureau and the Bureau of Labor Statistics, over 4.7 million people in the US, which make up for 3.4 percent

of the workforce, were already working remotely, even before the pandemic. This constituted number (3.4%) still accounts for lesser experiences with working from home, which therefore highlights the negative effects on physical, psychological, and productivity aspects.

Research also demonstrated that individuals may respond differently to the emotional distress caused by traumatic events such as this pandemic. Having said that, the importance of resilience as a personality trait helps individuals cope with the negative psychological effects of traumatic events. In the backdrop of the COVID-19 pandemic, circumstances like isolation, physical distancing, uncertainty, and fear can increase stress-related symptoms, affecting mental well-being. Many studies have highlighted that individuals have reported elevated levels of anxiety attacks, panic attacks, depression, post-traumatic stress, and frustration cues that have led to consequent aggression.

There are several steps that can and should be taken now to minimize the psychological and psychiatric effects of the COVID-19 pandemic. It is extremely imperative to take mental health breaks from work, engage in self-care routines, indulging in gratitude journaling, taking breaks from media coverage, spending time with loved ones or favourite hobbies. We unanimously can help vulnerable people prone to stress live a more productive, healthy, and fulfilling life through programmes that include life skills. Additionally, psycho-educating the masses or mental health education, providing interventions and when indicated professional treatment could serve its purpose. Educational interventions can make an important impact on the identification and heading of psychosocial and mental health problems. The most significant intervention for the promotion of psychosocial competence is those which enhance one's own coping resources and competencies. Enhanced peer-support and practical assistance for people who find themselves exhausted, stressed, and feeling excessive personal responsibility can help them substantially.

Conclusions. During these stressful times of a pandemic, we have understood that death is a natural process and comes with a hefty psychological cost. This is not only true for all the near ones but also for those who witness a loss. Therefore, a proactive change in the attitudes, i.e., from an escaping one to a positively changing one stands crucial.

Izidorczyk Bernadetta,
dr hab., prof., Uniwersytet Jagielloński, Instytut Psychologii.
Bętkowska-Korpala Barbara,
dr hab., prof., Uniwersytet Jagielloński, Collegium Medium, Katedra
Psychiatrii, Zakład Psychologii Lekarskiej, Szpital Uniwersytecki w Krakowie,
Yablonska Tatiana,
dr hab., prof., Narodowy Uniwersytet im. Tarasa Szewczenki w Kijowie,
Bulatevych Natalia,
PhD, Narodowy Uniwersytet im. Tarasa Szewczenki w Kijowie,

OBRAZ CIAŁA U MŁODYCH POLEK I UKRAINEK: PORÓWNANIE MIĘDZYKULTUROWE

Poszukiwanie empirycznych dowodów opisujących wielowymiarowy konstrukt obrazu ciała to tematyka mająca duże znaczenie w profilaktyce zdrowotnej oraz w leczeniu zaburzeń o charakterze psychicznym i somatycznym, szczególnie zaburzeń odżywiania. Autorki zdefiniowały obraz ciała jako zmienną złożoną posiadającą wieloczynnikową, psychologiczną strukturę, którą charakteryzuje dokonywana przez badane kobiety ocena doświadczanych emocji i myśli dotyczących obrazu własnego ciała (tj. satysfakcji z wyglądu oraz z poszczególnych części ciała, dbałości o wygląd ciała, oceny sprawności fizycznej własnego ciała wraz z dbałością o sprawność fizyczną ciała, zaabsorbowania nadwagą i oceny własnej wagi ciała, poczucia posiadanego stanu zdrowia, dbałości o zdrowie). Postawiono następujące pytanie badawcze: czy istnieją i jakie są różnice w wymiarach obrazu ciała u młodych Polek i Ukrainek?

Badanie zostało przeprowadzone online wśród młodych kobiet mieszkających i wychowanych na Ukrainie (n=228) i w Polsce (n=154). Kryteria włączenia: wiek 19-26 lat, prawidłowe BMI, brak diagnozy i leczenia jakichkolwiek zaburzeń odżywiania, brak widocznej niepełnosprawności lub zniekształcenia wyglądu fizycznego. Z badania wykluczono również osoby, u których w przeszłości występowały: widoczne kalectwo fizyczne i poważne samookaleczania ciała oraz problemy psychiczne. Protokół badania został zatwierdzony przez Radę Etyczną ds. Projektów Badawczych przy Instytucie Psychologii Stosowanej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie.

Metoda. Do badania obrazu ciała zastosowano Multidimensional Body-Self Relations Questionnaire (MBSRQ) autorstwa Thomasa F. Casha (Cash, 2000), który zawiera 9 skal: Self Classified Weigh (SCW), Appearance Orientation (AO), Appearance Evaluation (AE), Body Areas Satisfaction Scale (BAS), Overweight Preoccupation (OP), Fitness Orientation – (FO), Fitness Evaluation – (FE), Heath

Evaluation (HE), Health Orientation (HO), Illness Orientation (IO). Narzędzie ma polską adaptację, a w wersji ukraińskiej adaptację językową.

Analiza statystyczna wyników badania ukierunkowana została na pomiar średniego nasilenia (M i SD) wskaźników obrazu ciała w grupie Polek (n=154) i Ukrainek (n=228).

Tabela 1

Statystyka opisowa analizowanych zmiennych obrazu ciała

zmienne	Grupa młodych Ukrainek n=228					Grupa młodych Polek n=154					ANOVA F	P
	M	SD	Me	min	max	M	SD	Me	min	max		
AE – Appearance evaluation	19,15	2,64	19	11	30	17,97	2,25	18	12	24	13,4	<0,001
FE – Fitness evaluation	16,26	2,75	16	5	25	14,77	3,18	15	8	21	15,6	<0,001
HE – Health evaluation,	18,54	2,69	18	11	30	19,66	2,04	20	12	25	15,5	<0,001
AO – Appearance orientation	38,90	4,86	39	25	57	38,17	4,48	39	25	48	1,6	n.i.
FO – Fitness orientation	31,06	3,63	31	20	48	28,67	3,04	29	20	38	27,8	0,001
HO – Health orientation	37,13	4,99	37	24	59	34,27	3,80	35	24	43	21,1	0,001
OWP – Overweight preoccupation	9,48	3,82	9	4	19	11,18	4,12	11	4	20	11,0	0,001
SCW – Self classified weight	6,06	1,29	6	2	10	6,26	1,65	6	2	10	1,2	0,001
BAS – Body areas satisfaction	33,35	5,75	34	13	45	28,68	6,84	29	9	45	45,7	n.i.

Jednoczynnikowa analiza statystyczna ANOVA potwierdziła istotne różnice w zakresie podanych poniżej wskaźników obrazu ciała u Polek i Ukrainek.

1. Oceny Wyglądu (AE). Polki wykazały istotnie niższy poziom samooceny własnego wyglądu niż Ukrainki.

2. Satysfakcja z Obszarów Ciała (BAS). Polki wykazały istotnie niższy poziom odczuwanej satysfakcji poszczególnych obszarów własnego ciała niż Ukrainki.

3. Ocena Sprawności (FE). Zorientowanie na Sprawność (FO) – Polki wykazały istotnie niższy poziom oceny własnej sprawności (fizycznej) oraz mniejszy poziom dbałości o wygląd od Ukrainek)

4. Zorientowanie na Zdrowie (HO) oraz Ocena Zdrowia (HE). Z jednej strony Polki wykazały istotnie wyższą samoocenę własnego zdrowia niż Ukrainki. Z drugiej strony Polki wykazały niższy od Ukrainek poziom dbałości o zdrowie.

5. Zaabsorbowanie Nadwagą (OWP) oraz Ocena Własnej Wagi (SCW). Polki wykazały istotnie wyższy poziom koncentracji na wadze ciała oraz obaw związanych z przytyciem.

Wnioski. Badane młode kobiety z Polski i Ukrainy wychowane w podobnych warunkach kulturowych wschodnioeuropejskich wykazały istotne różnice w obrazie ciała. Przegląd literatury uzasadnia hipotezę o zróżnicowanym wpływ warunków socjokulturowych na obraz ciała w badanych grupach.

Iryna Lepska
Senior HR Operations Specialist
ISV Tech Limited, Malta
PhD Student, Department of Theoretical and Applied Psychology
Lviv Polytechnic National University
Lviv, Ukraine

THE USE OF STRENGTHS-BASED REFLECTIVE APPROACH IN TEAM BUILDING

Modern organizations, particularly those working in the field of information technology, have to exist in a dynamic environment and respond quickly to unexpected challenges. 84% of global organizations say improving the employee experience and making work more ‘human’ is the top of their people strategy agenda (Deloitte, 2019). At the same time, only around 30% of employees feel engaged; 51% are unengaged, and 17% are actively disengaged (Gallup, 2018). In addition, millennials are less happy at work than their older colleagues (Engaging Works, 2018). Thus, the organizations seek methodologies that could support them in responding to the lowered workplace engagement, productivity, well-being, and other work-related issues.

Under the strengths, we understand the underlying qualities that energize individuals, and they are great at or have the potential to become great at (Strengthscope, 2006). More and more employees are looking to realize their strengths rather than fix their weaknesses. The research found that workers who used their strengths more often experienced a state of flow. Organizations that want to remain successful have to create a work environment that allows employees to make the most of their strengths (Gallup, 2016).

Strengths-based reflective exercises might help employees identify who they are when at their best, the qualities and strengths that make them unique, and how

they can utilize these qualities to drive up their confidence, engagement with work, productivity, and build better relationships with colleagues. Also, the suggested methodology helps individuals and teams identify the risks that may get in the way of them performing, including managing overplayed strengths and reducing the impact of areas that drain them. Studies show that optimizing employees' strengths increases their efficiency by 36% and engagement by 73% (Strengthscope, 2021). It's important to admit that a strengths-based approach is grounded in positive psychology, and most participants enjoy and are stimulated by the sharing and feedback process. While applying the methodology, the facilitator or/and team leader can use the visual aids, team discussion, reflective exercises, and other learning methods for effective outcomes.

Conclusions. In a fast-changing world, new challenges occur when retaining employees as the most valuable asset of any organization. The use of a strengths-based reflective approach provides each team member with a knowledge of their strengths, allowing them to contribute more effectively in both their daily job and the team spirit. Further, the team will benefit from a better understanding of their team strengths and extending these to greater effect within an organization. Reflective team-building practices are an effective way for team development that contributes toward organizational well-being.

Marianna Tkalych

Doctor of psychological sciences, Professor
Department of Psychology, Ukrainian State Employment Service Training
Institute, Kyiv, UKRAINE

WORK-LIFE BALANCE PROGRAMMES AS PERSONNEL SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL SUPPORT IN ORGANIZATIONS

Over past three decades the issues of work – life balance has received extensive publicity and have been a subject to increasing investigation all over the world. Today work environment becomes stressful, with many tasks and problems to solve. It is overloaded, imbalanced, complicated and often full of conflicts. In this climate, managing the boundary and balance between home and work is becoming more challenging. There is a need for organizations and personnel alike to find flexible and innovative solutions that maximize productivity without damaging personnel' well-being, their personal life, family relationships.

The need for work – life balance programmes in psychological and organizational support of personnel is determined by the following changes in the

social, economic and psychological conditions of organization activities: demographic and social changes that led to an increasing number of women in the professional sphere, to the appearance of working mothers with infants, who have become the norm and not the exception, to rising of the average age of employees; development of technologies, that ensure reconciliation of work and personal and family life, can help to organize the work away from the workplace; modern challenges, that have increased requirements for flexibility of employees and organizations to increase their capacity to respond to changes; the increasing number of employees with more than one job; the increasing of working hours, leading to personnel overload and therefore the working environment becomes more stressful and requires a "discharge"; pandemic of Covid 19.

So, organizations today are challenged to offer to their staff flexible and innovative solutions that increase the productivity of their professional activities without detriment to the well-being, physical and psychological health, family, personal relationships and other aspects of their lives and improve organizational interaction and interpersonal relations of personnel in organizations.

Work-life balance is a category defined by researchers as a person's subjective general assessment of the interrelation between work and other life areas, family, as well as the ability to combine these spheres in a proper way (Tkalych, 2015). In some modern research studies, a "work-life integration" term is also used. It reflects a fulfilled, healthy, and productive life, which combines work, relationship, entertainment; integrates a number of activity types focused on oneself, one's personal and spiritual development (Allen, 2013; Jones et al., 2008; Lockwood, 2003).

Among the components that determine this balance, the researchers distinguish the following: time balance (equal distribution of time between work and life), the balance of the environment (the equivalent psychological force), the balance of pleasure (the same satisfaction from the professional and family roles). In our research we have been also singled out the following: load balance; job planning; complexity of the job; social contacts.

The main work-life balance components include the load balance (optimal number of business hours, possibility to distinguish between work and leisure, take a leave, not to think about work all day long); time balance (equal distribution of time spent for work and other life spheres); work time and content planning (the possibility to change the content of one's own work and to schedule business hours); the complexity of tasks (attractiveness, complexity, optimal number of tasks or challenges to be addressed); environment balance (equal psychological efforts aimed to solve occupational, family, or personal tasks); social intercourse (friendly relations with colleagues, director's support, absence of the sense of loneliness, satisfaction of the need for socializing at work); satisfaction balance (equal occupational and family life satisfaction) (Tkalych, 2015).

Using work–life interface benefits as a result of work-life balance programmes for personnel is not a career-limiting move. In fact, work–life interface benefits replenish employee resources in the form of time, energy, and motivation, and users of these benefits receive more promotions than their non-using counterparts. The support for sustained job commitment and performance over time provided by flexibility benefits appears to be more important to career outcomes than any initial negative stigma that might be attached to employees who request a work–life accommodation.

Aizhan Turgumbayeva
PhD, Sr Lecturer at
Turan University, Almaty, Kazakhstan

THE ISSUE OF FACULTY MOTIVATION IN KAZAKHSTAN

In today's conditions of modernization of higher education in Kazakhstan, the administration of universities is faced with many problems. The anticipated success of a higher education institution depends on a variety of factors, ranging from student recruitment and retention to full financial responsibility. High motivation to work and labor productivity of teachers of higher educational institutions largely determines the success of this or that higher educational institution. In this respect, higher education institutions reflect many organizations in today's business world in terms of their need to objectively assess the performance of their faculty members. The ability to accurately predict and measure teacher performance is critical to understanding and influencing the success of an organization. Likewise, assessing staff development in terms of skills, abilities, and achievement is essential in determining the value of an individual for a university.

The selection of suitable tools for assessing the performance and effectiveness of faculty members is an important step for university administrators in their efforts to find more effective means of achieving the goals of the institution. Universities today increasingly rely on performance evaluations to determine salaries and work remuneration for faculty members. The threat of shirking duties and / or reduced productivity by full-time teachers can be a real threat to the effectiveness of the institution. Previous research in motivation theory has drawn attention to the fact

that productivity often suffers as a result of long-term job security. In particular, allegations of declining labor productivity due to long-term job security were mainly associated with professional athletes and teachers. Understanding and predicting whether, and if so, why, faculty productivity declines due to their seniority, it can be helpful for administrators and university leaders to find better ways to assess and motivate faculty. Perhaps the biggest determinant of productivity among workers in all walks of life is motivation.

One of the main groups, which have an impact on the activities of higher education institutions, is the faculty members. According to G. Mintzberg, universities have professional bureaucracy structural type. Key part of such structure is its operational kernel – the people performing basic work on products production and rendering of services. In the case of universities, it is group of faculty members and top administration. According to Mintzberg, considering the high expenses of work, it is expedient to provide faculty members with the most favorable conditions for performance. Therefore, each university should possess special goals concerning the faculty members and the level of their job satisfaction. Need of such assessment is caused by the requirements of top management of higher education institutions, as well as faculty members. In order to bring positive changes and improvements, it is vital to have a constructive dialogue between administration of higher education institution and faculty members. University authorities should have reliable information regarding the work conditions and attitudes of faculty members, as well as proclaim ideals of collegiality and be attentive to the opinions and ideas of all university staff members. Constructive dialogue can lead to more efficient and productive performance of faculty members and consequently on the quality of education services.

Motivation of faculty members in Kazakhstan is one of the key priorities in the context of country development. Since January 2021, the salary of faculty has increased by 25%. Over the next three years, the government plans to additionally allocate 1.2 trillion KZT for these purposes. The measures taken as bearing fruit – the average score of applicants to pedagogical specialties has grown sharply. On the governmental level this is continues support of faculty members and attract more people to the sphere of education. At the same time, in the context of global changes, it is highly likely that the knowledge acquired will become outdated before the graduate enters the labor market. Therefore, the relevant ministry faces the urgent task of adapting curricula to new realities. After all, they should be the carriers of new knowledge and real enlighteners.

Conclusions. Faculty members are key figures in the transformation of higher education in Kazakhstan. However, many studies note that currently faculty of higher educational institutions find themselves in a difficult situation, which is caused by a decrease in the social status of a higher education worker and public recognition of his profession, staff shortages, aging and turnover of the teaching staff. Since the current stage of development of the higher education system is characterized by large-scale reform processes, a scientific analysis of the characteristics of personnel motivation in the context of innovation is of particular importance and further improvement of the motivation is needed.

Наукове видання

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

II Міжнародна науково-практична конференція

7–8 жовтня 2021 року

Відповідальна за випуск Свідерська О. І.

Підписано до друку 4.10.2021

Формат 60×84 ¹/₁₆. Папір офсетний. Друк офсетний

Умовн. друк. арк. 6,2. Обл.-вид. арк. 5,5

Наклад 30 прим. Зам. 211141

Видавець і виготівник: Видавництво Львівської політехніки
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4459 від 27.12.2012 р.

вул. Ф. Колесси, 4, Львів, 79013

тел. +380 32 2584103, факс +380 32 2584101

vlp.com.ua, ел. пошта: vmr@vlp.com.ua