

ISSN 2411-3190

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА
ПСИХОЛОГІЯ

ЕКОНОМІЧНА
ПСИХОЛОГІЯ

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (31)

2024

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 1 (31) / 2024

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

**Київ
2024**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31>

Рецензенти:

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

О.В. Брюховецька – завідувачка кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти», докторка психологічних наук, професорка

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 3 від 29.02.2024 року)*

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

Міжнародна редакційна колегія:

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

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

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

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

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

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

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

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY**

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 1 (31) / 2024

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

**Kyiv
2024**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31>

Reviewers:

L.Z. Serdiuk – Dr. Prof., Head of Laboratory of Personality Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine

O.V. Brukhovetska – Dr. Prof., Head of Department of Psychology and Personal Development, University of Educational Management

*Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Proceedings № 3 of 29.02.2024)*

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

International Editorial Board:

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

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

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

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

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

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

ЗМІСТ

ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

Арефнія Світлана. Психологічні засоби підтримки та підвищення рівня адаптації жінок-біженок за кордоном на прикладі експериментальної групи	7
Карамушка Людмила. Тренінг розвитку продуктивних копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни	23
Кононець Марія. Основні загрози психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час	40
Креденцер Оксана. Тренінг розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни	50
Оржешко Дмитро. Мілітарне самоприйняття курсантів військових закладів : теоретична парадигма	60
Пугач Сергій, Візнюк Інеса, Долинний Сергій, Драчук Мар'яна. Стиль життя та психосоціальна адаптація військовослужбовців силових структур	69

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Бахмутова Лариса, Мірошніченко Олена. Домінуючі стилі поведінки в конфліктних ситуаціях серед фахівців різних вікових категорій, що працюють в екстремальних умовах діяльності	80
Карамушка Людмила, Клименко Наталія. Робочі стилі поведінки жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками	93
Севост'янов Павло, Яновська Світлана, Туренко Римма. Психометричні показники та адаптація україномовної версії опитувальника психологічної безпеки на роботі (PSI)	105
Сторож Олена. Теоретичний аналіз організаційних умов творчої соціалізації українців	116
Чайка Ростислав. Взаємозв'язок об'єктивного та суб'єктивного кар'єрного успіху та їх характеристик: комплексний аналіз в українському ІТ-секторі	124

CONTENTS

PSYCHOLOGY OF WAR

Arefniya, Svitlana. Psychological means to support and improve adaptation of Ukrainian refugee women abroad in an experiment	7
Karamushka, Liudmyla. Productive coping styles development training in the context of promoting the psychological health and well-being of educational staff in war conditions	23
Kononets, Mariia. The main threats to students' psychological safety during distance learning in wartime	40
Kredentser, Oksana. Educational organization staff's professional self-efficacy development training in the context of promoting their psychological health and well-being in war conditions	50
Orzheshko, Dmytro. Military self-acceptance of cadets: a theoretical paradigm	60
Puhach, Serhii, Vizniuk, Inessa, Dolynnyi, Serhii, Drachuk, Mariana. Lifestyle and psycho-social adaptation of servicemen	69

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

Bakhmutova, Larysa, Miroshnychenko, Olena. Dominant styles of behavior in conflict situations among the employees of different age working in extreme conditions	80
Karamushka, Liudmyla, Klymenko, Nataliia. Women's work styles and their relationship with money beliefs and money attitudes	93
Sevostianov, Pavlo, Yanovska, Svitlana, Turenko, Rimma. Psychometric indicators and adaptation of the Psychological Safety at work Inventory (PSI) Ukrainian version	105
Storozh, Olena. Theoretical analysis of organizational conditions of Ukrainians' creative socialization	116
Chayka, Rostyslav. Relationship between Objective and Subjective Career Success and Their Characteristics: A Comprehensive Analysis in the Ukrainian IT Sector	124

ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.1>
УДК 159.9.072

Світлана Арефнія

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПІДТРИМКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ АДАПТАЦІЇ ЖІНОК-БІЖЕНОК ЗА КОРДОНОМ НА ПРИКЛАДІ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ГРУПИ

Арефнія Світлана. Психологічні засоби підтримки та підвищення рівня адаптації жінок-біженок за кордоном на прикладі експериментальної групи.

Вступ. Протягом двох років війни українські жінки-біженки намагаються адаптуватись до нового життя та інтегруватись в суспільство за кордоном. Психологи наполегливо працюють над пошуком психологічних засобів підтримки таких жінок та допомоги в адаптації.

Мета: виявити психологічні засоби підтримки та підвищення рівня адаптації жінок-біженок за кордоном на прикладі експериментальної групи.

Методи. У ході дослідження були використані авторські опитувальники, діагностичні методи, інтерактивні техніки, техніки медитації, ресурсорієнтована модель «BASIC Ph».

Результати. Проаналізовано адаптивні можливості жінок-біженок під час війни в Україні. Визначено психологічні засоби підвищення рівня адаптації до життя за кордоном, а також доведено їх ефективність на прикладі роботи експериментальної групи.

Висновки. Робота експериментальної групи показала ефективність групової роботи; здатність до повернення собі ресурсного стану та підвищення рівня адаптації; оновлення та усвідомлення ціннісно-смыслових орієнтирів тощо.

Ключові слова: експериментальна група, адаптація, стресовий стан, психологічні засоби, психологічна підтримка, медитація, згуртованість групи, жінки-біженки.

Arefniya, Svitlana. Psychological means to support and improve adaptation of Ukrainian refugee women abroad in an experiment.

Introduction. During the two years of the war, Ukrainian refugee women have been trying to adapt to a new life and integrate into society abroad. Psychologists are working hard to find psychological means of supporting those women and helping them adapt.

Aim: to identify psychological means to support and improve adaptation of Ukrainian refugee women abroad in an experimental group.

Methods. The author's questionnaires, assessment instruments, interactive techniques, meditation, and resource-oriented model "BASIC Ph" were used in the study.

Results. The adaptive capabilities of Ukrainian refugee women during the war in Ukraine were analyzed. Psychological means to improve Ukrainian refugee women's adaptation to life abroad were determined, and their effectiveness was proven on an experimental group.

Conclusions. The experimental group showed the effectiveness of group work, improved ability to restore their psychological resources, improved adaptation, and better awareness of their personal values and orientations, etc.

Key words: experimental group, adaptation, stress, psychological means, psychological support, meditation, group cohesion, refugee women.

Вступ. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН), від початку повномасштабної війни в Україні за кордон виїхали понад 6,2 млн українців, із них понад 5,8 млн опинилися в Європі. Кількість внутрішніх переміщених осіб (ВПО) в самій Україні оцінюють у 5 млн людей. Біля 29% – жінки у віці 35-59 років і 15% – жінки віком 18-34 роки (Зануда, 2023).

Протягом двох років жінки-біженки намагаються адаптуватись до нового життя та інтегруватись в суспільство. Психологи наполегливо працюють над пошуком психологічних засобів підтримки таких жінок та допомоги у адаптації.

Кожна жінка стикнулася з процесом самопізнання в нових умовах проживання за кордоном, який зазвичай спрямований на розуміння власних емоцій, почуттів, якостей, які тією чи іншою мірою є усвідомленими або неусвідомленими, впливають на життя, адаптацію та є необхідною складовою підвищення ресурсного стану.

За гіпотезою С. R. Rogers (2004), людина сама в собі може знайти ресурси для самопізнання та зміни Я-концепції. Шляхом до цих ресурсів є дотримання людиною необхідних та достатніх умов, що може сприяти створенню конгруентності, сприйняття та емпатії. Тому вчений акцентує увагу на відповідних умовах самопізнання: перша умова – відкритість, чесність, природність; друга умова – сприйняття, позитивне ставлення до іншої людини, схвалення іншого. Таке схвалення виявляється головним чином через невербальні засоби – інтонацію, вираз обличчя, візуальний контакт; третя умова – наявність емпатійного розуміння, де підтримка – це система навичок, в основі яких позитивне ставлення до іншого (Куліда, 2017).

Самопізнання може бути реалізовано через участь в експериментальних групах. Ефективність експериментальних груп для підтвердження наукових гіпотез підтверджено багатьма науковцями, серед яких R.A. Fisher (1935) (планування експерименту), S. Milgram (1977) (експеримент Мілграма), R. Rosenthal (1966) (Ефект Розенталя), Ph. G. Zimbardo (2007) (Стендфордський тюремний експеримент) та ін. Як показує практика, психологічні дослідження саме в реальних умовах дають можливість отримати найбільш достовірні дані.

Груповий процес, в основі якого лежить феномен «згуртованості групи», впливає на знаходження спільних цінностей, інтересів, мотивацій, а також на зниження рівня тривоги та підвищення рівня адаптації. Феномен згуртованості та групової взаємодії досліджувало багато вчених, серед яких K. Lewin (1954), L. Festinger (1964), S. Milgram (1977), Ph. G. Zimbardo (2007) та ін. Групова взаємодія розглядається та використовується як динамічна система взаємовпливів, інформаційних та емоційних обмінів, трансформації структури та конфігурації групових суб'єктів, що супроводжується виникненням групових психологічних феноменів.

Група вирішує безліч різноманітних групових завдань, в основі яких лежить опрацювання (процесінг) групового психологічного матеріалу. Насамперед це обмін інформацією, емоціями і діями між учасниками. Відбувається не просто обмін, групові суб'єкти певним чином опрацьовують внутрішню і зовнішню інформацію, яка відтак стає надбанням групи. Опрацьовується також емоційний матеріал (емоції та почуття учасників взаємодії) (Горностай, 2018).

Також здатність налагоджувати стосунки з людьми, забезпечувати соціальну підтримку своєї життєдіяльності є суттєвою складовою психічного здоров'я особистості під час стресових ситуацій: партнерська взаємодія місцевого населення, державних та громадських організацій та вимушено переселених осіб; цінування ресурсів людей, які допомагають; все це є важливою підтримкою (Карамушка, 2022), і її можна інтегрувати через групову взаємодію.

Психологічний стан жінок-біженок під час війни, збереження їхнього ментального здоров'я, підтримка і допомога адаптуватися до нових умов в інших країнах є надважливою проблемою та завданням сучасної психології.

Довготривале перебування за кордоном жінок-біженок у стані невизначеності і нерозуміння термінів закінчення війни в Україні та зниження рівня небезпеки продовжує підтримувати стресовий стан і заважає повноцінній адаптації до нових умов проживання за кордоном. Негативні спогади про початок війни, бомбування, втечу запускають психофізіологічну стрес-відповідь на ситуацію без реально існуючих загроз, лише силою думки. Якщо стрес-відповідь знаходиться в постійно активізованому стані, це заважає

знайти копінг-стратегію подолання стресу і переходить в стан хронічного стресу, що виснажує адаптивні можливості людини та здатність долати важкі життєві ситуації.

Для подолання стресу важливо розуміння власних ресурсів, вміння їх виявляти, використовувати, оновлювати та зберігати. М. Lahad (директор Ізраїльського Центру попередження стресу) та його колеги (2013) запропонували модель стресодолання «BASIC Ph», яка допомагає виявити потенціал для подолання кризи та розуміти спектр стилів і шляхів того, як людина може впоратися зі стресом (Lahad & Leykin, 2013).

Belief & values – це спосіб подолання кризи, який базується на вмінні вірити. Це може бути віра в Бога, в людей чи в самого себе. Існування в нашому житті системи життєвих цінностей, місії, віри є джерелом, з якого людина може почерпнути сили у складних ситуаціях.

Affect – цей спосіб подолання стресу вимагає від нас передусім навчитися розуміти власні почуття і називати їх. Після цього з'являється можливість висловити почуття, які людина розпізнає найбільш прийнятними для неї способами: словесно – в особистій розмові, письмово – в листі, без слів – в танці, малюнку, музиці чи драмі. Йдеться про пряме чи опосередковане вираження почуттів: наприклад, записувати в щоденник свої почуття, висловлювати їх у будь-який арт-спосіб (малюнок, спів, інструментальна музика) тощо.

Socialization – цьому способу подолання стресу притаманне прагнення до спілкування, звернення за підтримкою до сім'ї, близьких людей чи до кваліфікованих спеціалістів. Крім цього, ми можемо самі допомагати іншим людям, занурюватися в суспільну роботу тощо. Сутність способу полягає у соціальній включеності, можливості бути серед людей, бути корисним, почувати себе частиною системи.

Imagination – цей спосіб подолання стресу апелює до наших творчих здібностей, креативної сторони нашої особистості. Завдяки уяві ми можемо мріяти, розвивати інтуїцію та пластичність, шукати і знаходити рішення у світі гри та фантазії, уявляти собі майбутнє та минуле; навіть спогади про щасливі моменти здатні зменшити інтенсивність переживань у складних ситуаціях «тут і тепер». Сюди також відносяться почуття гумору, імпровізація, мистецтво тощо.

Cognition – спосіб подолання кризи через звернення до наших ментальних здібностей, до нашого вміння логічно та критично мислити, оцінювати ситуацію, пізнавати та осягати нові ідеї, планувати, навчатися, збирати достовірну інформацію, аналізувати проблеми та вирішувати їх. Сюди ж відносяться пріоритетність, альтернатива, делегування та рефлексія.

Physical – спосіб подолання стресу, що передбачає звернення до фізичної активності нашого тіла. Цей спосіб пов'язаний із такими можливостями нашого фізичного тіла, як здатність відчувати себе завдяки слуху, зору, нюху, дотику, смаку, відчуттю тепла та холоду, болі та задоволення, орієнтації на місцевості, внутрішньої напруги чи розслаблення. Він також включає в себе різного роду фізичні навантаження (зарядка чи виконання фізкультурних комплексів, ходьба, прогулянка на природі, походи в гори тощо) та тілесні практики (релаксаційні техніки, дихальні вправи тощо) (Lahad & Leykin, 2013).

В основі нашого дослідження лежить пошук нових шляхів і засобів адаптації жінок-біженок до нових умов реальності і усвідомлення неможливості повернутися до минулого життя за допомогою пропрацювання дезадаптаційних факторів в експериментальній терапевтичній групі.

Мета дослідження: виявити психологічні засоби підтримки та підвищення рівня адаптації жінок-біженок за кордоном на прикладі експериментальної групи.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати адаптивні можливості жінок-біженок під час війни в Україні;
- 2) визначити психологічні засоби підвищення рівня адаптації до життя за кордоном;
- 3) довести їх ефективність на прикладі роботи експериментальної групи.

Завданнями створення експериментальної психологічної групи для дослідження та пошуку психологічних засобів подолання стресу і адаптації були: створити групове підтримуюче середовище для жінок-біженок; повернути ресурсний стан; знайти засоби подолання стресового стану; підвищити рівень емоційного інтелекту; поновити ціннісно-смыслову сферу; вплинути на самооцінку, підвищити самоцінність, саморефлексію; довести, що через процес самопізнання в групі можна знайти психологічну підтримку та підвищити свій ресурсний стан.

Методи та організація дослідження. У ході дослідження було використано авторські опитувальники, діагностичні методики, інтерактивні техніки, підходи і техніки медитацій (вправа «Ресурсна квітка», Дошка візуалізації, арттерапія, зоотерапія, гештальт та КПТ терапії, медитації).

Основою нашого дослідження є Ресурсоорієнтована модель «BASIC Ph» (Lahad & Leukin, 2013), а також досвід Готорнського (Хоторнського) експерименту, який був проведений у США на Готорнських підприємствах в Чикаго (1924-1932 р.р.), назва якого походить від старої назви населеного пункту розміщення підприємства і який довів, що люди змінюють поведінку, діють інакше, більш ретельно ніж зазвичай тільки завдяки усвідомленню того, що вони знають про спостереження за ними. Саме тому було оголошено, що буде зібрана група під назвою «експериментальна» (Альбарран, 2009).

Вибірка. Було зібрано дві групи по 11 та 19 учасниць, жінок-біженок. *Загальна кількість* – 30 осіб.

Країни перебування жінок-біженок: Норвегія, Польща, Великобританія, Франція, Німеччина, Чехія, Туреччина, Данія, Швейцарія.

Тривалість дослідження: цикл 10 зустрічей протягом 9 місяців, 9 зустрічей – тематичних та 1 – підсумкова.

Статус учасниць: жінки з дітьми – 30%, жінки без дітей – 67%, жінки з чоловіками – 3%.

Результати дослідження та їх обговорення. Психологічна діагностика груп (результати яких об'єднано в одну), за допомогою Ресурсоорієнтованої моделі стресодолання BASIC Ph, показала такі результати (табл. 1).

Таблиця 1

Діагностика рівня стресодолання учасниць за допомогою BASIC Ph

№ з/п	Критерії	Кількість відповідей	Частка респондентів (y %)
1.	B – Belief & values – віра, переконання, цінності, філософія життя	5	16
2.	A – Affect – вираження емоцій та почуттів	1	3
3.	S – Socialization – соціальні зв'язки, соціальна підтримка, соціальна приналежність, спілкування	2	7
4.	I – Imagination – уява, мрії, спогади, творчість	2	7
5.	C – Cognition, thought – розум, пізнання, когнітивні стратегії	9	30
6.	Ph – Physical – фізична активність, тілесні ресурси	11	37

Попередня діагностика стресодолання учасниць показала, що зі стресом допомагає здебільшого справитись: **фізична активність (37%)**, зайнятість вирішенням питань, поточних справ, які вимагають фізичних навантажень; **когнітивні стратегії (30%)**, що говорить про психологічний захист, таких як: раціоналізація, складання плану дій щодо влаштування та адаптації на місці, конструктивний підхід до справ; **віра, переконання, цінності (16%)**, які підтримують та дають надію, знижуючи рівень стресу. Отже, **емоції, соціальні зв'язки та підтримка, мрії, творчість та спогади** недостатньо виражені й потребують розвитку та підвищення.

За результатами дослідження було підготовлено цикл з 9-ти тем-зустрічей для підтримки і підвищення ресурсного стану за трьома напрямками: **емоції, соціальна підтримка, творчість і спогади**:

Напрямок, пов'язаний з **емоціями**, включає такі теми: 1) Зоотерапія. Кінестетичний контакт. 2) Перешкоди (психологічні блоки, негативні емоції), які заважають адаптуватись. Психологічна гра «Ліла». 3) Самопідтримка. Гумор.

Другий напрямок, пов'язаний з **соціальною підтримкою, зв'язками**, охоплює такі теми: 1) Професійна ідентичність. Анкета: «Я-професіонал». Вправа «Гіперболізація». 2) Дружба, як підтримка і опора. Медитація «Безпечне місце». 3) Наявність опори пари.

Третій напрямок «**Творчість, спогади**» поєднує: 1) Планування та візуалізація майбутнього. Дошка візуалізації. 2) Містичний та езотеричний погляди на речі. Вправа: «Архетип: Я жінка-відьма». 3) Хобі як ресурс. «Ресурсна квітка».

Після циклу тем-зустрічей було підведено підсумки.

Зоотерапія (пет-терапія, анімалотерапія) – це вид терапії, у якій використовують тварин (собак, кішок, коней, дельфінів, птахів, кроликів, тощо) та їх образи для надання психотерапевтичної допомоги, розвитку, реабілітації (Баскакова, 2020).

Каністерапія (метод лікування та профілактики захворювання за допомогою контакту з собаками) та фелінотерапія (метод лікування та профілактики захворювання за допомогою контакту з кішками) – відкрита та підтримується тисячами років, починаючи зі Стародавнього Єгипту та Індії. Каністерапія має доволі багато застосувань у соціально-психологічній роботі: з людьми, що переживають кризову ситуацію, як спосіб полегшення соціальної адаптації та подолання наслідків соціальної ізоляції. Контакт з кішкою – це не просто отримання задоволення, як може здатися на перший погляд. Наш організм особливо сприймає її м'які і неквапливі рухи, близькість теплового тіла та мурчання, адже все це призводить до викиду у кров підвищених порцій окситоцину – його називають гормоном любові, водночас знижується рівень кортизолу, який відповідає за стрес (Баскакова, 2020).

На *першій зустрічі* учасницям груп було запропоновано заповнити авторський опитувальник «Психологічний вплив наявності поруч домашньої тварини», ціль якого полягала у тому, щоб, відповідаючи на запитання, учасники могли сфокусуватись і усвідомити наявність підтримки поруч у вигляді тварин. Результати заповнення цього опитувальника представлено в таблиці 2.

89% учасниць вважають, що наявність та взаємодія з тваринами заспокоює, психологічно та емоційно підтримує. Виявилось, що 11% учасниць не люблять тварин і вважають їх додатковою проблемою.

Наступними завданнями було:

- познайомити всіх зі своїми улюбленцями, які були привезені з собою і перебувають поруч з господарями, назвати їх клички, показати у відеокамеру та розповісти про них;

- вправа: «Моя тотемна тварина». Обрати та намалювати тварину, яка буде уявно захищати та підтримувати.

У результаті опитування щодо емоційного стану після роботи з цією темою показало, що у 92% учасників він покращився, а у 8% стан не змінився.

Психологічний вплив наявності поруч домашніх тварин

№ з/п	Питання	Відповіді
1.	Яка у Вас домашня тварина?	Кішка (15%) Собака (8%)
2.	Як її звати?	Різні імена
3.	Яким транспортним засобом Ви перевозили свого домашнього улюбленця?	Авто (95%) Автобус (3%) Потяг (2%)
4.	Як тварина перенесла дорогу?	Добре (19%) Погано (4%)
5.	Реакція місцевих на появу Вашого домашнього улюбленця?	Негативна (3%) Позитивна (9%) Нейтральна (11%)
6.	Як тварина адаптувалась?	Швидко (20%) Повільно (3%)
7.	Що саме Вам подобається у Вашому домашньому улюбленці? (поведінка, зовнішність, запах тощо)	Тактильність Поведінка Зовнішній вигляд
8.	На кого схожа Ваша тваринка?	На себе (89%)
9.	Яку рису характеру від свого улюбленця хотіли б мати?	Спокій (89%)
10.	Як Ви думаєте, яке призначення у тварини, перебуваючи у Вашому житті?	Підтримка (89%)
11.	Чи допомагає Вам присутність Вашої тварини поруч і як? (заспокоює, веселить тощо)	Так (89%) Ні (11%)
12.	Кого Ваша тварина вважає господарем в сім'ї?	Різні особи
13.	Чи сварите Ви свою тварину або караєте її?	Так (5%) Ні (12%) Іноді (6%)
14.	Чи вважаєте Ви присутність і взаємодію з тваринами психологічною підтримкою?	Так (89%) Ні (11%)
15.	Що Ви відчуваєте після заповнення анкети?	Відчуття цінності наявності тварини поруч (89%)

Другою темою зустрічі з учасницями експериментальної групи стала тема психологічних блоків та негативних емоцій.

Емоційний інтелект виступає одним із найважливіших компонентів життєдіяльності особистості і є здатністю людини до ідентифікації, розуміння емоцій, а також управління ними (Августюк, 2021). Особливості впливу емоційного інтелекту найчастіше проявляються в когнітивній (уявлення людини про себе й про інших), емоційній (емоційне самопочуття) і поведінковій сферах (комунікативна поведінка). Як наслідок, до структури емоційного інтелекту входять чотири компоненти: розуміння власних емоцій, самоконтроль і саморегуляція емоцій, розуміння емоцій інших, використання емоцій у спілкуванні і діяльності (Зарицька, 2014).

Перед учасниками експериментальної групи поставала задача за допомогою психологічної гри «Лілі» і фасилітатора дослідити свої емоції та познайомитись із засобами саморегуляції їх, підвищуючи свій ресурсний стан. Гра «Ліла» допомагає

поглянути на своє життя, на свої внутрішні стани та їх відображення в реальному житті через асоціації, метафоричні карти, відповіді на глибинні питання, проаналізувати свої вчинки, відпустити непотрібне, вчить самоналаштуватися, досягати бажаного через усвідомлену роботу над собою, змінити своє життя. У процесі гри учасник може знайти ресурси для реалізації свого запиту, побачити, що цьому заважає. У грі «Ліла» в учасника з'являється можливість знайти і посилити свої ресурси, а все, що перешкоджає – побачити і відпустити.

Аналіз рівня емоційного інтелекту учасників групи до та після гри «Ліла» за допомогою методики «Діагностика «емоційного інтелекту» Н. Холла» (Зарицька, 2019) показав такі результати (табл. 3).

Таблиця 3

Кількісні показники за шкалами емоційного інтелекту (Н. Холл)

№ з/п	Шкали	Показники до гри (у %)	Показники після гри (у %)	Різниця (у %)
1	«Емоційна обізнаність»	15	19	4 ↑
2	«Управління своїми емоціями» (емоційна відхідливість, емоційна неригідність)	17	25	8 ↑
3	«Самотивація» (довільне керування своїми емоціями)	22	23	1 ↑
4	«Емпатія»	33	26	7 ↓
5	«Розпізнавання емоцій інших людей» (вміння впливати на емоційний стан інших)	13	26	13 ↑

Показники рівня емоційного інтелекту групи збільшилися до 26%, зокрема за шкалами «Розпізнавання емоцій інших людей» та «Управління своїми емоціями». Розуміння власних емоцій та емоцій інших допомагає в створенні якісного підтримуючого контакту, а також впливає на рівень самопідтримки.

Третя тема зустрічі була спрямована саме на самопідтримку. Інструментом пошуку джерела ресурсу став гумор і вправа: «Згадай та розкажи смішну історію зі свого життя».

Сміх – це вивільнення надлишкової психічної енергії, викликане сентиментальним, інтелектуальним і естетичним подивом. У людини, яка сміється, відбувається підвищення оцінки власної особистості – її фізичних і моральних якостей, її благополуччя і стійкості становища в соціальному середовищі.

Сміхотерапія – оздоровчий вплив сміхом. Сміхотерапія заснована на лікуванні психологічних і фізіологічних проблем людини методами, що допомагають розслабити людину через конструктивний або деструктивний гумор. Сміх звільняє від туги, смутку і страждань, на його основі можна виробити кардинально новий погляд на проблеми і їх прийняття (Шпортун, 2016).

Попередньо було проведено опитування групи щодо рівня емоційного настрою від 1 до 12 балів, де: від 1 до 4 – поганий, від 4 до 8 – нормальний (стабільно добрий); від 8 до 12 – гарний (табл. 4).

Опитування показало, що сміхотерапія підняла настрій у 30% осіб. Робота з емоціями додала ресурсного стану учасникам, підвищила їхній настрій.

Наступною темою зустрічі стала тема повернення собі професійної ідентичності. Дослідженнями становлення ідентичності займалися S. Freud (1978), E.H. Erikson (1993) та ін.

Рівень емоційного настрою учасників експериментальної групи

№ з/п	Рівень настрою	Показники до терапії (у %)	Показники після терапії (у %)
1.	Гарний	9	39
2.	Нормальний (стабільно добрий)	57	38
3.	Поганий	48	23

Е.Н. Erikson (1993) визначив ідентичність як внутрішню безперервність і тотожність особистості, як найважливішу характеристику її цілісності і зрілості, як інтеграцію переживань людиною свого нерозривного зв'язку, ототожнення себе з певними соціальними групами. Все це визначає систему цінностей, ідеали, життєві плани, соціальну роль індивіда, його потреби і засоби їх реалізації. Основними функціями ідентичності є адаптивна (оберігає цілісність та індивідуальність досвіду людини) і організуюча (організація життєвого досвіду в індивідуальне Я) (Erikson, 1993).

Професійна ідентичність – це динамічна система, яка формується у процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності і впливає на ціннісно-сміслову сферу (Підбуцька & Беляєва, 2012).

Отже, згадування та усвідомлення своєї професійної приналежності підтримує ціннісно-сміслову сферу і може повертати ресурсний стан. На підставі цієї гіпотези ми створили авторський опитувальник «Я-Професіонал» (додаток 1), який допомагає дослідити такі психічні пізнавальні процеси, як: пам'ять, уява, сприймання, відчуття, мислення, що можуть вплинути на самооцінку, відчуття самоцінності та саморефлексію.

Психологи розглядають професійну ідентичність як самосвідомість. Автори трактують це поняття як систему уявлень особистості про себе у професійній діяльності, що передбачає ціннісні та мотиваційні елементи, які сприяють знаходженню свого місця у професії (Ложкін & Волянчук, 2008).

Механізмом розвитку професійної ідентичності особистості, як зазначає В. Зарицька (2017), є гармонійність співвідношення інтеріоризованих моделей професії та професійної діяльності з професійною Я-концепцією, яка включає: 1) уявлення фахівця про себе як члена професійного співтовариства, носія професійної культури; 2) уявлення про систему професійних якостей, необхідних спеціалісту; 3) систему ставлень людини до професійних цінностей. За відсутності професійної ідентичності розвивається професійний маргіналізм, суттєвою ознакою якого є внутрішня відчуженість від професійної етики і цінностей як у сфері ідентичності свідомості (самоототожнення з відповідальністю, посадовими обов'язками та мораллю), так і у сфері реальної поведінки (дії не в рамках професійних функцій та етики, а під впливом інших мотивів та цілей) при зовнішній формальній причетності до професії (Зарицька, 2017).

Найчастіше людина реагує на стресові ситуації неусвідомлено, несвідомими уявленнями про себе, про те, якою вона «повинна» бути, а також якими є і «мають бути» навколишні люди і весь світ. Ці стереотипи поведінки формують загальну життєву позицію людини (Наугольник, 2015).

Саморефлексія, аналізування своїх сильних і слабких сторін; згадування минулого досвіду, досягнень; уява та планування майбутніх професійних перспектив; проговорювання негативних переживань (страхів, сумнівів), очікувань – все це впливає на психоемоційний стан, допомагає усвідомити свої ціннісно-сміслові орієнтації. Рефлексія розглядається як якість особистості, уявлення особистості про себе, спосіб привласнення суспільно значущих цінностей, а самосвідомість – як ядро особистості (Куліда, 2017).

Продовжуючи роботу з учасниками, була запропонована вправа для розширення уяви та самосвідомості через гіперболізацію.

Завданням вправи було: «Розказати про кожну учасницю групи, гіперболізуючи її розповідь про свою професійну ідентичність у майбутньому часі і позитивному ключі». Зворотний зв'язок впливає на самоактуалізацію особистості через самосвідомість, саморефлексію та обмін ресурсами.

Динаміка професійного життя – це адаптація, становлення, і водночас – це самовизначення, самовираження, самореалізація. В основі професійної саморефлексії лежить конструктивно-пізнавальна діяльність щодо побудови можливих варіантів майбутнього, яка здійснюється як самодетермінована альтернатива, наслідки якої впливають на всі спектри життя загалом (Куліда, 2017).

Тема наступної зустрічі стосувалася дружби, психологічного позитивного налаштування на благополуччя та відчуття захисту через практику медитації «Моє безпечне місце». А.Н. Maslow (1968) вважає, що самоактуалізації досягає лише невелика кількість людей. Одна з рис, яка притаманна самоактуалізованій особистості, це дружба, яка передбачає здатність до розуміння інших людей, увагу, доброзичливість до людей. Сенс життя людина знаходить завдяки плеканню гуманістичних цінностей, переживанню дружніх взаємин та єдності з іншими людьми (Maslow, 1968).

Психологічне благополуччя особистості 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 (Сердюк, 2022).

Головні кроки в медитації були такі: увійти в транс за допомогою поступового введення ведучою групи; увійти безпечне місце; відчуті емоції, пов'язані з цим місцем; згадати чи вигадати образ захисника-охоронця, який буде оберігати Вас і це місце.

Головними когнітивно-емоційними показниками до та після практики медитації були концентрація, релаксація, уява, стрес (табл. 5).

Таблиця 5

Когнітивно-емоційні показники до та після практики медитації

	Концентрація (у %)	Релаксація (у %)	Уява (у %)	Стрес (у %)
До	33	27	41	37
Після	52	48	59	24

Після медитативної практики рівень концентрації (<19%), релаксації (<21%) та уяви (<18%) виріс, а стресу знизився (>13%).

Розвиток методів нейровізуалізації та фіксації екліктичної активності мозку дозволив об'єктивно вивчити зміни у мозку при різних медитаціях.

Медитація зосередження передбачає, що людина сконцентрує свою увагу на об'єкті / явищі. Це може бути будь-що: візуальні образи, звуки, запах, дихання, пульс. Важливим є вміння виробити навички утримувати увагу, помічати моменти відволікання та поновлювати увагу до об'єкта медитації. Процес відволікання і повернення уваги має чотири фази: вислизання уваги; усвідомлення відволікання; переорієнтація уваги; відновлення стійкої уваги (Мазикін, 2020).

Концентрація показала зосередженість на уявному об'єкті та місці перебуванні. Релаксація відобразила психічний спокій та заглиблення у процес. Уява дозволила визначити рівень внутрішнього дозволу на створення чогось незвичайного, але свідомого. Показник стресу відобразив, наскільки уява безпечного комфортного місця впливає на емоційний стан.

Наступна тема зустрічі розкривала важливість сімейних стосунків. Зміни, які відбуваються в сім'ї, стосуються всієї внутрішньої життєдіяльності сімейної системи, вимагають мобілізації внутрішніх ресурсів, відображаються на внутрішньосімейному

кліматі, на емоційному, психологічному самопочутті членів родини, атмосфері взаємин, які нерідко оцінюються й переживаються членами сім'ї як важкі, стресові. У психології такі труднощі родини прийнято вважати нормативними: з одного боку, вони призводять до наростання конфліктності взаємин, зниження задоволеності сімейним життям, ослаблення згуртованості сім'ї, з іншого – сприяють примноженню зусиль членів родини, спрямованих на її збереження (Федоренко, 2015).

Вимушена розлука між чоловіками та жінками у зв'язку з повномасштабною війною в Україні здебільшого негативно вплинула на сімейні стосунки.

Унаслідок різноманітних обставин можуть відбуватися різні порушення функцій сім'ї. Існує значна кількість факторів, які можуть сприяти подібним порушенням: індивідуальні особливості членів родини, характер взаємин між ними, певні умови життя сім'ї тощо (Федоренко, 2015).

У результаті змін обставин сімейного життя відбувся перерозподіл функціональних ролей чоловіка та жінки. Жінка-біженка вимушена була справлятися з традиційно чоловічими справами, а чоловіки, що не змогли виїхати з країни, з жіночими, побутом та обслуговуванням себе, або пішли на війну. Жінки-біженки стикнулись з усвідомленням та аналізом значення та ролі чоловіків в їхніх життях. З цією метою був створений авторський опитувальник, який допомагав саморефлексувати в цих питаннях (Додаток 2).

Опитувальник показав, що 73% жінок-біженок справляються зі складнощами перебування за кордоном самотужки, без допомоги чоловіків.

Відомо, що під час розлучення найчастіше вказуються три групи причин: 1) побутові причини такі, як: житлові умови, невміння або небажання одного з подружжя вести домашнє господарство, матеріальна незабезпеченість, вимушене роздільне мешкання; 2) міжособистісні конфлікти: утрата почуття любові, прихильності, грубість, різні погляди на життя, ревності, недовіра; 3) зовнішні чинники: зрада одного з подружжя, втручання третіх осіб (Федоренко, 2015).

Причинами незадоволення та сімейних конфліктів серед жінок-біженок стали: недовіра, матеріальна незабезпеченість з боку чоловіків, вимушене роздільне мешкання, ревності, зрада чоловіків.

Для вирішення конфліктів та збалансування почуттів і взаємин подружжя на відстані була запропонована програма для сімейних пар, де робота велась з жінками, яким давались рекомендації по спілкуванню та взаємодії зі своїми чоловіками (Лисенко, 2018).

Мета програми – профілактика незадоволеності стосунками в парі і гармонізація взаємин. У програмі визначались такі завдання: ознайомлення жінок з різними варіантами внутрішньосімейної взаємодії; удосконалення, формування, повернення взаєморозуміння та довіри зі своїми чоловіками; пошук вдалого формування відвертої та щирої атмосфери для взаємообміну думками та почуттями; знайомство з правилами поведінки, розмови, прояву під час конфліктів.

Програма мала три етапи: теоретичний (ознайомчий), розвивальний (практичний), підсумковий (обговорення набутого досвіду). У результаті виконання програми з жінками-біженками був набутий досвід формування конструктивних розмов з чоловіками та довіри, вміння виражати свої побажання та думки, тренування вирішення конфліктних ситуацій на відстані завдяки широті розмов, оволодіння правилами поведінки в суперечливих ситуаціях та розподілом відповідальності.

То що ж веде до розв'язання проблеми підвищеного стресу, допомагає переоцінити внутрішній конфлікт, дозволяє розглянути проблему в перспективі замість перебільшення її значущості? Одним із засобів є моделювання у свідомості бажаного результату і багатократного пропрацювання «ідеального» сценарію в свідомості.

Працює алгоритм дії при стресовому стані: нейтралізація зайвого хвилювання (медитації тощо) – формування впевненості в собі – пошук ресурсів (об'єктивних, суб'єктивних) – моделювання в свідомості бажаного результату (Наугольник, 2015). Отже, моделювання бажаного майбутнього було запропоновано в групі у вигляді створення «Дошки візуалізації» (рис. 1), де основною задачею було: спрогнозувати собі

позитивне майбутнє в різних сферах; проаналізувати свої цінності; сформувати смисли; знайти мотивацію.

Авторська схема створення дошки полягала в завданнях: прописати в кожній зазначеній сфері свої бажання та цінності, знайти фото, які б відповідали уяві учасниць, наклеїти їх на схему і дивитись на дошку щодня, візуалізуючи в майбутньому здійснення зображеного.

МАТЕРІАЛЬНІ ЦІННОСТІ	БЛАГОДІЙНІСТЬ	ОСОБИСТЕ ЖИТТЯ, ЛЮБОВ
ВАШ РІД (ХТО Є ДЛЯ ВАС ПІДТРИМУЮЧИМ АВТОРИТЕТОМ)	Я	
ВАШІ ВЧИТЕЛІ, АВТОРИТЕТИ, КАР'ЄРА	ЗДОРОВ'Я КРАСА СПОРТ	ДРУЗІ ПОДОРОЖІ ХОБІ

Рис. 1. Схема створення Дошки візуалізації

Візуалізація свого майбутнього через розуміння свого ціннісно-смыслового апарату та самосвідомість, де самосвідомість – це процес, за допомогою якого людина пізнає себе і характеризується уявленням про себе – «Я-концепцією», де Я-концепція – це узагальнене уявлення про самого себе, система установок щодо власної особи, що впливає на емоційну та поведінкову сфери. І, як наслідок – відчуття безпеки, впевненості в собі, зниження рівня стресу та підвищення рівня адаптації до сьогодення.

Архетип – стійкий, універсальний образ чи символ, який виникає у свідомості людини. Це поняття запропонував С.Г. Jung (1964), який вважав, що архетипи є складовою частиною колективного підсвідомого і вони спільні для людей різних культур та епох. Архетипи відіграють важливу роль у формуванні ідентичності та поведінки людини. Вони можуть мати вплив на різні аспекти життя, такі як стосунки, кар'єра, розвиток особистості та інші. Перебування за кордоном жінок-біженок стало для них зміною реальності, вплинуло на трансформацію внутрішнього образу себе та зовнішніх поведінкових проявів.

Людина може усвідомити реальність цього світу тільки тоді, коли в її уяві буде побудований адекватний цьому світові образ. Інакше, людина пізнає зовнішній світ всередині самої себе. Цей внутрішній образ надто наближений до реального образу, але ніколи не буває тотожним йому, тому що у кожної людини є своє ставлення до реальності оточуючого її світу.

Архетипи – типові думки, уявлення, образи, що виникають у суб'єкта під впливом успадкованого колективного підсвідомого. Найголовнішими фізіологічними умовами сприймання слугують утворені у мозку шляхи асоціацій, що йдуть від зовнішніх чуттєвих вражень (Медведева, 2014).

З метою створення позитивних асоціацій, які можуть стати ресурсними, було запропоновано вправу, в якій потрібно було уявити себе жінкою-відьмою, котра має сили та здібності впливати на події, щоб отримувати бажане. Зустріч зі своєю тіньовою частиною стала ресурсною для жінок-учасниць групи.

Підсумкова зустріч була присвячена аналізу наявності ресурсів для адаптації до нових умов. Була запропонована вправа «Ресурсна квітка», де головною метою був аналіз минулого досвіду з позитивними результатами додання та вирішення життєвих проблем, прояви сильних сторін характеру, інтересів в житті, хобі.

Було запропоновано зробити з паперу квітку, і прописати: *стебло* – ідеальний розклад дня; *пелюстки* – випадок з життя, де вдалось вирішити проблему; життєві пріоритети; чому хотілось би навчитись; таланти, здібності, навички; захоплення зараз і *серединка* – мої сильні сторони.

Самоаналіз, саморефлексія, усвідомлення Я-концепції вплинули на підвищення самоактуалізації та допомогли знайти внутрішні опори. Контрольна перевірка через 9 місяців роботи групи показала такі результати (табл. 6).

Таблиця 6

Контрольна діагностика рівня стресодолання учасниць за допомогою BASIC Ph

№ з/п	Критерії	Кількість відповідей	Частка респондентів (у %)
1.	B – Belief & values – віра, переконання, цінності, філософія життя	5	17
2.	A – Affect – вираження емоцій та почуттів	1	11
3.	S – Socialization – соціальні зв'язки, соціальна підтримка, соціальна приналежність, спілкування	2	18
4.	I – Imagination – уява, мрії, спогади, творчість	2	12
5.	C – Cognition, thought – розум, пізнання, когнітивні стратегії	9	20
6.	Ph – Physical – фізична активність, тілесні ресурси	11	22

Показано, що суттєво збільшились такі показники, як вираження емоцій і почуттів, соціальна підтримка та мрії і спогади, водночас зменшились когнітивні стратегії та тілесні ресурси. Дивлячись на загальні показники, ми бачимо, що ресурси стресодолання стали більш збалансованими.

Висновки. Робота експериментальної групи, яка включала емпіричне дослідження з використанням авторських опитувальників, діагностичних методик, вправ, підходів і медитацій (вправа «Ресурсна квітка», Дошка візуалізації, арттерапія, зоотерапія, гештальт та КПТ терапії, медитації), показала позитивні результати: ефективність групової роботи; позитивний вплив статусу «експериментальна»; здатність до повернення собі ресурсного стану та підвищення рівня адаптації; оновлення та усвідомлення ціннісно-смыслових орієнтирів; посилення життєвої мотивації; вдосконалення комунікативних навичок з учасницями групи та партнерами або чоловіками; підвищення рівня саморефлексії, самоаналізу, самоактуалізації; підвищення емоційного інтелекту; здатність до планування позитивного майбутнього; вміння релаксувати та емоційно розвантажуватись; підвищення самооцінки та усвідомлення Я-концепції.

Дослідження показало, що через процес самопізнання в групі можна отримати підтримку, підвищити ресурсний стан, відновити психологічний стан, укріпити уявлення про себе (Я-концепцію), розширити погляд на навколишній світ.

Перспективи подальших досліджень полягають у продовженні дослідження методів та засобів підвищення адаптації біженців та вимушено переселених осіб до нових життєвих умов та вимог за допомогою розробки нових концепцій та поглядів на вирішення зазначеної проблеми.

Література

1. Августюк, М. (2021). Основні аспекти характеристики моделей емоційного інтелекту. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 8, 3–9.
2. Альбарран, А.Б. (2009). *Менеджмент електронних ЗМІ*. Наука.
3. Баскакова, Т. (2020). Зоотерапія як метод соціальної роботи. *Реформування та розвиток гуманітарних та природничих наук. Матеріали II науково-практичної конференції (м. Полтава, 22-23 травня 2020 р.)*. Частина 2 (с. 34–37). Видавництво «Молодий вчений».
4. Горностай, П.П. (2018). Групова взаємодія як динаміка свідомого і несвідомого групи. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 42(45), 72–85.
5. Зануда, А. (2023). Скільки українців не повернуться з-за кордону і чим це загрожує Україні. *BBC Україна*. <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c06e1y0lv80o>
6. Зарицька, В.В. (2014). Емоційний інтелект як складова готовності особистості до професійної діяльності. *Вісник Харківського національного пед. ун-ту імені Г.С. Сковороди. Серія «Психологія»*, 49, 42–51.
7. Зарицька, В.В. (2019). Методика дослідження емоційного інтелекту особистості. *Теорія та практика сучасної психології*, 2(3), 39–42.
8. Зарицька, В.В. (2017). *Психологія емоційного інтелекту. Монографія*. КПУ, вид-во Хортицької національної академії.
9. Карамушка, Л. М. (2022). *Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати. Метод. рекомендації*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
10. Куліда, О. (2017). Професійна рефлексія як складова саморозвитку особистості майбутнього юриста. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*, 5(4). <http://ojs.mdpu.org.ua/index.php/itse>
11. Лисенко, Л.М. (2018). Психологічні чинники задоволеності стосунками в подружніх парах. *Теорія та практика сучасної психології: збірник наукових праць*, 5, 73–77.
12. Ложкін, Г., & Волянюк, Н. (2008). Професійна ідентичність в контексті маргінальної поведінки суб'єкта. *Соціальна психологія*, 3, 123–130.
13. Мазикін, М. (2020). Медитація як психотерапевтичний інструмент. *Проблеми сучасної психології*, 47, 141–158. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2020-47.141-158>
14. Медведева, Н.В. (2014). Теорія архетипів К.Г. Юнга та дослідження творчого сприймання. *Symbol i candarchetypic in culture and social relations: materials of the IV international scientific conference on March 5-6* (pp. 21-30). Vedecko vydavatel'ske centrum «Sociosfera-CZ».
15. Наугольник, М.Б. (2015). *Психологія стресу: підручник*. Львівський державний університет внутрішніх справ.
16. Підбуцька, Н.В., & Беляєва, Л.В. (2012). Професійна ідентичність майбутнього фахівця: аналіз теоретичних досліджень. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 44(1), 186-192.
17. Сердюк, Л.З. (2022). Позитивний підхід в сприянні психологічному благополуччю особистості. Особистісні та психофізіологічні ресурси життєстійкості: Матеріали III Науково-методичного семінару (м. Київ, 26 вересня 2022 року). Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
18. Шпортуг, О.М. (2016). Дослідження та використання гумору в психотерапії. *Науковий вісник Херсонського державного Університету*, 1(2), 169-173.
19. Федоренко, Р.П. (2015). *Психологія сім'ї. Навч. посіб.* Вежа-Друк.
20. Erikson, Erik H. (1993). *Childhood and Society*. Norton & Company.
21. Festinger, L. (1964). *Conflict, Decision, and Dissonance*. Vol. 3. Stanford University Press.
22. Fisher, R.A. (1935). *The design of experiments*. Oliver and Boyd.
23. Freud, S. (1978). *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud. Volume XIX (1923–26). The Ego and the Id and Other Works*. Hogarth Press.
24. Jung, C. G. (1964). *Man and his symbols*. Garden City.
25. Kennedy, J. L., & Uphoff, H. F. (1936), Experiments on the nature of extrasensory perception. *J. Parapsychology*, 3.
26. Lahad, M., & Leykin, D. (2013). *The Integrative Model of Resiliency – The «BASIC Ph» Model, or What Do We Know about Survival? The «BASIC Ph» Model of Coping and Resiliency Theory, Research and Cross-Cultural*. Jessica Kingsley.
27. Lewin, K. (1954). Studies in group decisions. In D. Cartwright and A. Zander (eds), *Group Dynamics: Research and Theory*. Tavistock.
28. Maslow, A.H. (1968). *Toward a psychology of being*. D. Van Nostrand Company.
29. Milgram, S. (1977). *The individual in a social world: Essays and experiments*. 3rd ed. Pinter & Martin.
30. Rogers, C. R. (2004). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Constable & Robinson Ltd.
31. Rosenthal, R. (1966). *Experimenter effects in behavioral research*. Appleton.
32. Zimbardo, Philip G. (2007). *The Lucifer Effect*. Official web site of The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil. Random House.

References

1. Avgustyuk, M. (2021). Osnovni aspektni kharakterystyky modelei emotsiinogo intelektu [The main aspect characteristics of models of emotional intelligence]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykholoichni nauky*, 8, 3-9. [In Ukrainian]
2. Albarran, A. B. (2009). *Menedzhment elektronnykh ZMI [Management of electronic mass media]*. Nauka. [In Ukrainian]
3. Baskakova, T. (2020). Zooterapia yak metod sotsialnoi roboty [Zootherapy as a method of social work]. *Reformuvannya ta rozvytok gumanitarnykh ta pryrodnychyykh nauk. Materialy II naukovo-praktychnoi konferentsii (Poltava, May 22-23, 2020)*. Part 2 (pp. 34-37). Vydavnytstvo «Molodyi vchenyi». [In Ukrainian]
4. Gornostai, P. P. (2018). Grupova vzayemodia yak dynamika svidomogo i nesvidomogo grupy [Group interaction as group conscious and unconscious dynamics]. *Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholoichii*, 42(45), 72-85. [In Ukrainian]
5. Zanuda, A. (2023). Skilky ukrainsiv ne povernutsya z-za kordonu i chym tse zagrozhuye Ukraini [How many Ukrainians will not return from abroad and how this threatens Ukraine]. *BBC Ukraina*. <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c06e1y0lv80o> [In Ukrainian]
6. Zarytska, V. V. (2014). Emotsiinyi intelekt yak skladova gotovnosti osobystosti do profesiinoi dialnosti [Emotional intelligence as a component of a person's readiness for professional activity]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo ped. un-tu imeni G. S. Skovorody. Seria «Psykholoichii»*, 49, 42-51. [In Ukrainian]
7. Zarytska, V. V. (2019). Metodyka doslidzhennya emotsiinogo intelektu osobystosti [Methods of researching the emotional intelligence of a person]. *Teoria ta praktyka suchasnoi psykholoichii*, 2(3), 39-42. [In Ukrainian]
8. Zarytska, V. V. (2017). *Psykholoichii emotsiinogo intelektu [Psychology of emotional intelligence]*. Vyd-vo Khorvtskoi natsionalnoi akademii. [In Ukrainian]
9. Karamushka, L. M. (2022). *Psykhychne zdorovya osobystosti pid chas viiny: yak iogo zberegty ta pidtrymaty [Mental health of the individual during war: how to preserve and promote it]*. Metod. rekomendatsii. G.S. Kostiuk Institute of psychology. [In Ukrainian]
10. Kulida, O. (2017). Profesiina refleksia yak skladova samorozvytku osobystosti maibutnogo yurysta [Professional reflexivity as a component of self-development of future lawyers]. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*, 5(4). <http://ojs.mdpu.org.ua/index.php/itse> [In Ukrainian]
11. Lysenko, L. M. (2018). Psykholoichni chynnyky zadovolenosti stosunkamy v podruzhnikh parakh [Psychological factors behind married couples' relationship satisfaction]. *Teoria ta praktyka suchasnoi psykholoichii: zbirnyk naukovykh prats*, 5, 73-77. [In Ukrainian]
12. Lozhkin, G., & Volyanyuk, N. (2008). Profesiina identychnist v konteksti marginalnoi povedinky subyektu [Professional identity in the context of the individual's marginal behavior]. *Sotsialna psykholoichii*, 3, 123-130. [In Ukrainian]
13. Mazykin, M. (2020). Medytatsia yak psykhoterapevtychnyi instrument [Meditation as a psychotherapeutic tool]. *Problemy suchasnoi psykholoichii*, 47, 141-158. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2020-47.141-158> [In Ukrainian]
14. Medvedeva, N. V. (2014). Teoria arkhetyviv K. G. Yunga ta doslidzhennya tvorchoho sprymannya [C.G. Jung's the theory of archetypes and the study of creative perception]. *Symbol i candarchetypic in culture and social relations: materials of the IV international scientific conference (March 5-6, 2022)*, (pp. 21-30). Vedecko vydavatske centrum «Sociosfera-CZ». [In Ukrainian]
15. Naugolnyk, M. B. (2015). *Psykholoichii stresu [Psychology of stress]*. Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav. [In Ukrainian]
16. Pidbutska, N. V., & Byelyayeva, L. V. (2012). Profesiina identychnist maibutnogo fakhivtsya: analiz teoretychnykh doslidzen [Professional identity of the future specialist: analysis of theoretical studies]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo pedagogichnogo universytetu imeni G. S. Skovorody. Psykholoichii*, 44(1), 186-192. [In Ukrainian]
17. Serdyuk, L. Z. (2022). Pozytyvnyi pidkhid v spryanni psykholoichnomu blagopoluchchyu osobystosti [A positive approach in promoting the psychological well-being of the individual]. *Osobystisni ta psykhoфизиологични resursy zhyttestiikosti: Materialy III Naukovo-metodychnogo seminaru (Kyiv, September 26, 2022)*. G.S. Kostiuk Institute of psychology. [In Ukrainian]
18. Shportun, O. M. (2016). Doslidzhennya ta vykorystannya gumoru v psykhoterapii [Studying and using humor in psychotherapy]. *Naukovi visnyk Khersonskogo derzhavnogo Universytetu*, 1(2), 169-173. [In Ukrainian]
19. Fedorenko, R. P. (2015). *Psykholoichii simyi [Psychology of the family]*. Vezha-Druk. [In Ukrainian]
20. Erikson, Erik H. (1993). *Childhood and Society*. Norton & Company.
21. Festinger, L. (1964). *Conflict, Decision, and Dissonance*. Vol. 3. Stanford University Press.
22. Fisher, R. A. (1935). *The design of experiments*. Oliver and Boyd.
23. Freud, S. (1978). *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud. Volume XIX (1923-26)*. The Ego and the Id and Other Works. Hogarth Press.
24. Jung, C. G. (1964). *Man and his symbols*. Garden City.
25. Kennedy, J. L., & Uphoff, H. F. (1936), Experiments on the nature of extrasensory perception. *J. Parapsychology*, 3.

26. Lahad, M., & Leykin, D. (2013). *The Integrative Model of Resiliency - The «BASIC Ph» Model, or What Do We Know about Survival? The «BASIC Ph» Model of Coping and Resiliency Theory, Research and Cross-Cultural*. Jessica Kingsley.
27. Lewin, K. (1954). Studies in group decisions. In D. Cartwright and A. Zander (eds), *Group Dynamics: Research and Theory*. Tavistock.
28. Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. D. Van Nostrand Company.
29. Milgram, S. (1977). *The individual in a social world: Essays and experiments*. 3rd ed. Pinter & Martin.
30. Rogers, C. R. (2004). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Constable & Robinson Ltd.
31. Rosenthal, R. (1966). *Experimenter effects in behavioral research*. Appleton.
32. Zimbardo, Philip G. (2007). *The Lucifer Effect*. Official web site of The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil. Random House.

Додаток 1

Авторський опитувальник «Я-Професіонал»

№ з/п	Текст опитувальника	Відповіді
Пам'ять		
1.	Ким Ви мріяли стати у дитинстві?	
2.	Чи здійснилась Ваша мрія?	
3.	Ваші батьки хотіли, щоб Ви стали ким?	
4.	Чи вплинуло їхнє бажання на Ваш вибір професії?	
5.	Який заклад вищої освіти Ви закінчили?	
Уява		
6.	Що для Вас робота? Для чого вона?	
7.	Чи працюєте Ви за професією? Чи працювали?	
8.	Що Ви очікуєте від своєї роботи?	
9.	Чи задовольняє Вас гонорар за роботу?	
10.	Що Ви отримуєте від своєї роботи чи професії?	
Сприймання, відчуття		
11.	Ваші сильні професійні якості.	
12.	До якої категорії належить Ваша професія: «сама престижна», «сама оплачувана», «сама гуманна», «сама звичайна», «сама потрібна» чи Ваш варіант.	
13.	Чи хочете Ви змінити професію? На яку?	
14.	Що Вам заважає змінити професію?	
15.	Чого Ви боїтесь, коли думаєте про роботу?	
16.	Чи є у Вас мрія в професійній сфері?	
Мислення		
17.	Що потрібно для здійснення мрії?	
18.	Скільки часу Вам потрібно на її здійснення?	
19.	Скільки Ви хочете заробляти?	
20.	Куди Ви витратите мільйон доларів, якщо він у Вас з'явиться?	

Авторський опитувальник «Роль чоловіка для жінки-біженки»

№ з/п	Текст опитувальника
1.	В чому Вам допомагає чоловік? Чи в чому Вам допомагають чоловіки?
2.	Що Вам дає спілкування з чоловіками?
3.	Яку чоловічу роботу чи дії Ви робите?
4.	Чи з'являється у Вас образ чоловіка, коли виникає проблема?
5.	Які емоції викликають у Вас чоловіки?
6.	Скільки разів на день Ви звертаєтесь за допомогою до чоловіків?
7.	Як багато уваги Вам приділяють чоловіки по шкалі від 1 до 10?
8.	Чоловік – це ...продовжіть фразу...в позитивному і негативному сенсах.
9.	Відсутність чоловіка (чоловіка) поруч для Вас це -...продовжіть фразу.
10.	Наявність чоловіка (чоловіка) поруч викликає емоції -...продовжіть фразу
11.	Як часто на день Ви думаєте про чоловіків?
12.	Як з'являються у Вашому житті чоловіки?
13.	Якими поруч з Вами стають чоловіки?
14.	Які емоції у Вас викликає чоловік, який звернув до Вас увагу?
15.	Яка Ви поруч з чоловіком (чоловіком) та без нього? Порівняйте.

Відомості про автора

Арефнія Світлана Вячеславівна, кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології Міжрегіональної Академії Управління персоналом, Київ, Україна

Arefniya, Svitlana, PhD, Associate Professor, Inter-regional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5565-8067>

E-mail: arefnyasv@gmail.com

Отримано 4 грудня 2023 р.
Рецензовано 15 січня 2024 р.
Прийнято 17 січня 2024 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.2>
УДК 316.647.5:005.32:373

Людмила Карамушка

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПРОДУКТИВНИХ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Карамушка Людмила. Тренінг розвитку продуктивних копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни.

Вступ. Важливою складовою протидії хронічному стресу, пов'язаному із загрозою безпеці та життю, з якою зустрілися населення та персонал організацій в умовах повномасштабного вторгнення рф в Україну, є пошук та використання особистісних ресурсів, одним із яких виступають копінг-стратегії.

Мета дослідження: розробити та апробувати тренінгову програму для психологічної підготовки освітнього персоналу до використання продуктивних копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Методи. Для проведення дослідження використовувались проблемно-пошукові методи навчання та організаційно-спрямовуючі й змістовно-сміслові інтерактивні техніки, які базуються на використанні технологічного підходу до розробки та впровадження організаційно-психологічних технологій (Карамушка Л.).

Результати: У статті представлено тренінгову програму «Тренінг розвитку копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни». Розкрито мету, основні завдання, загальний дизайн тренінгу. Представлено зміст тренінгових сесій («Стрес в умовах війни та його вияви в освітнього персоналу»; «Сутність та види копінг-стратегій як особистісний ресурс освітнього персоналу під час війни»; «Роль копінг-стратегій у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни»; «Організаційно-психологічні чинники та умови розвитку копінг-стратегій освітнього персоналу під час війни», які входять до структури тренінгової програми. Детально описано організаційно-спрямовуючі та змістовно-сміслові інтерактивні техніки, які розкривають зміст тренінгових сесій.

Висновки. Апробація тренінгу в системі післядипломної педагогічної освіти показала доцільність його використання для підготовки освітнього персоналу для впровадження продуктивних копінг-стратегій під час війни та використання ситуативного підходу.

Ключові слова: копінг-стратегії, продуктивні копінг-стратегії, психологічне здоров'я, суб'єктивне благополуччя, освітній персонал, тренінг, структура тренінгової програми, тренінгові сесії; інтерактивні техніки; технологічний підхід, війна.

Karamushka, Liudmyla. Productive coping styles development training in the context of promoting the psychological health and well-being of educational staff in war conditions.

Introduction. An important component of counteracting the chronic stress associated with the threat to personal safety and life, which the Ukrainian population and staff of organizations encountered during the invasion of the Russian Federation in Ukraine, is the search and use of personal resources, one of which are stress-coping styles.

Aim: to develop and test an educational staff's training program in the use of productive coping styles as a factor in promoting psychological health and well-being in war conditions.

Methods: problem-based learning methods and organizational-directive and content-focused interactive techniques, which are based on the technological approach to the development and use of organizational-psychological technologies (Karamushka, L.).

Results: The program «Productive coping styles development training in the context of promoting the psychological health and well-being of educational staff in war conditions» was made up of the following training sessions: «Stress in the conditions of war and its manifestations in educational staff»; «The essence and types of coping styles as educational staffs' personal resource during the war»; «The role of coping styles in promoting educational staffs' psychological health and well-being in the conditions of war»; «Organizational and psychological factors in and conditions for the development of

educational staffs' coping styles during the war». The training's organizational-directive and content-focused interactive techniques are described in detail.

Conclusions. *The training program, which was tested in the system of post-graduate pedagogical education, showed its effectiveness and can be recommended for training educational staff in using productive coping styles and a situational approach during the war.*

Key words: *productive coping styles, psychological health, subjective well-being, educational staff, training program, sessions, interactive techniques, technological approach, war.*

Вступ. Важливою складовою протидії хронічному стресу, пов'язаному із загрозою безпеці та життю, з якою зустрілися населення та персонал організацій в умовах повномасштабного вторгнення РФ в Україну, є пошук та використання особистісних ресурсів, одним із яких виступають копінг-стратегії. У літературі зазначається, що втрата внутрішніх і зовнішніх ресурсів, до яких відносяться і копінг-стратегії, призводить до втрати суб'єктивного благополуччя, переживається як стан психологічного стресу, негативно позначається на стані здоров'я особистості (Кіреєва & Турлаков, 2024).

Як свідчить аналіз літератури, вивчення копінг-стратегій є важливою складовою проблеми, яка стосується стрес-долаючої поведінки, або копінг-поведінки особистості (Lazarus & Folkman, 1984). Зазначається, що феномен копіngu може вивчатись як у контексті повсякденних стресових ситуацій, так і в контексті реакцій на надзвичайні ситуації, що перевищують ресурси людини, вимоги (Compas, Connor, Osowiecki & Welch, 1997). Підкреслимо, що війна відноситься до другого виду ситуацій, і саме про копінг-стратегії особистості в таких ситуаціях йдеться у цій роботі.

На основі аналізу літератури можна говорити про те, що під *копіngом* (від англійського слова «*cope*» – «перебороти», «впоратися», «подолати») розуміються когнітивні, емоційні та поведінкові зусилля особистості, спрямовані на подолання труднощів у процесі взаємодії людини з довкіллям (Карамушка, 2021). Дослідниками підкреслюється, що копінг-стратегії відіграють важливу роль у життєдіяльності особистості, зокрема у забезпеченні її психологічного здоров'я. Ними вказується те, що головне завдання стрес-долаючої поведінки (копінг-поведінки) полягає у забезпеченні і підтримці благополуччя людини, її фізичного й психічного здоров'я і задоволеності соціальними взаєминами (Lazarus & Folkman, 1984). У контексті ресурсного підходу копінг-стратегії розглядаються як ресурси особистості, які сприяють успішному пристосуванню людини до навколишнього світу й практичному оволодінню ним (Hobfoll, 1996). Окрім того, копінг-стратегії можуть виконувати і важливу буферну функцію, оскільки перешкоджають розвитку психічної патології, девіантної поведінки, особистісних порушень тощо (Peterson & Seligman, 2004).

Аналіз літератури показує, що з початку повномасштабної війни РФ проти України вітчизняними психологами виконано низку досліджень, присвячених визначенню змісту та особливостей використання різних видів копінг-стратегій й чинників, які впливають на цей процес.

Так, проведено вивчення преференції та динаміки використання копінг-стратегій цивільним населенням України у перші п'ятнадцять днів з початку воєнного конфлікту 2022 року (Храбан, 2022). Зокрема, у дослідженні встановлено, що в умовах військового конфлікту в Україні в перші п'ятнадцять днів емоційно-орієнтовані копінг-стратегії були більш затребуваними, ніж проблемно-орієнтовані.

Також виявлено, що для подолання вираженого емоційного та фізіологічного напруження, що виникло у відповідь на сильний стресовий фактор, яким є війна, використовуються дві моделі подолання стресу: адаптація в короткостроковій перспективі за рахунок унікаючо-долаючої поведінки та залучення соціальної підтримки і стійкості (резильєнтності), при якій людина докладає зусилля щодо додання ситуації і зменшує емоційні прояви (Кіреєва & Турлаков, 2024). Також встановлено статистично значущі розбіжності між віковими групами досліджуваних (18-25 років й 26-40 років) щодо показника «Емоційні реакції людини, спрямовані на зниження сили стресу»; це

проявляється в тому, що за цим показником молоді люди поступаються більш старшим, що, на думку дослідників, пов'язано з їхнім меншим досвідом вирішення складних життєвих ситуацій (Кіреєва & Турлаков, 2024).

Дослідження копінг-стратегій державних службовців під час війни засвідчило наявність у них високого рівня стресостійкості, що говорить про наявність копінг-ресурсів, які проявляються у визнанні фахівцем своєї ролі під час виникнення можливих критичних ситуацій, у здатності ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, розвивати необхідні поведінкові копінг-стратегії і досягати професійних цілей, а також використання копінг-стратегій, спрямованих на подолання негативних переживань за рахунок суб'єктивного зниження значущості проблемної ситуації та аналізу рівня її емоційної залученості тощо (Гордіня, 2023).

У проведених дослідженнях також розкрито зв'язок копінг-стратегій з окремими особистісними чинниками. Зокрема, встановлено, що досліджуванам з вираженою мотивацією до уникнення невдач більш властиві пасивні поведінкові стратегії у стресових ситуаціях – соціальна підтримка та уникнення, що відображає їхні слабкі намагання у вирішенні будь-якої проблемної ситуації, в той час як досліджуванам з високим рівнем мотивації до успіху переважно притаманне використання стратегії пошуку рішення у стресових ситуаціях, спрямованої на вирішення проблеми та адекватного реагування на стресову ситуації, при цьому статеві відмінності не мають значного прояву (Мишко, Тітова, Тесленко & Юдіна, 2022).

Також проведена оцінка ефективності адаптивних копінг-стратегій під час війни, які стосуються різних аспектів життєдіяльності особистості, яка показала, що більше двох третин респондентів зазначили дієвість таких стратегій, як: прогулянки, хобі, музика, піклування про когось, спостереження за природою. Також більша частина респондентів вказала на ефективність таких занять, як: вживання смачної їжі, перегляд фільмів та серіалів, а також дозвілля, що підвищує особистісне зростання (читання, вивчення мов, кіно, театр, музеї), однак інформованість населення щодо користі спортивних занять в умовах надмірного стресового навантаження потребує більшої уваги (Гозак, Єлізарова, Станкевич, Парац, Чорна, Товкун, Лебединець & Бондар, 2023).

Що стосується особливостей копінг-стратегій *освітнього персоналу*, то у наших дослідженнях, проведених в період повномасштабного вторгнення РФ в Україну, зафіксовані певні зміни у вираженості копінг-стратегій освітнього персоналу під час війни, порівняно із довоєнним часом: зростає використання копінг-стратегій «орієнтація на вирішення проблеми» та «соціальне відволікання», які є активними та продуктивними (або напівпродуктивними), що свідчить про достатньо активну позицію респондентів, які є високо освіченими фахівцями і виконують значущі соціально-професійні ролі. Однак зафіксовано, що в умовах війни дещо зростає і використання персоналом цих організацій пасивних і непродуктивних копінг-стратегій («уникнення», «відволікання»), що, ймовірно, обумовлено необхідністю стабілізації психічного стану персоналу організацій та необхідністю відновлювання персоналом особистісних ресурсів (Карамушка, 2021, 2023а).

Отже, проведені в умовах війни дослідження свідчать, що копінг-стратегії відіграють важливу роль у реалізації стрес-долаючої поведінки населення та фахівців в умовах війни, залежать від впливу низки чинників, врахування яких є важливим для надання психологічної допомоги та самопомоги.

Водночас аналіз літератури свідчить про те, що розробка тренінгових програм для психологічної підготовки персоналу організацій, зокрема освітніх організацій, до використання продуктивних копінг-стратегій як детермінанти забезпечення психічного здоров'я та благополуччя не *виступала раніше предметом спеціального дослідження*. Разом з тим, впровадження таких тренінгових програм може посилити компетентність освітнього персоналу до реалізації стрес-долаючої поведінки, що є особливо важливим в

контексті того, що діяльність освітнього персоналу пов'язана з відповідальністю за навчання та розвиток дітей, зокрема їхньої адаптації до життя в умовах війни.

Мета дослідження: розробити та апробувати тренінгову програму для психологічної підготовки освітнього персоналу до використання продуктивних копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувались проблемно-пошукові методи навчання та організаційно-спрямовуючі й змістовно-сміслові інтерактивні техніки, які базуються на використанні технологічного підходу до розробки та впровадження організаційно-психологічних технологій (Карамушка, 2022).

Результати дослідження та їх обговорення.

Мета тренінгу: психологічна підготовка освітнього персоналу до використання продуктивних копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Завдання тренінгу:

1. Засвоєння освітнім персоналом знань про сутність копінг-стратегій та їх роль у забезпеченні психологічного здоров'я й благополуччя в умовах війни.

2. Оволодіння освітнім персоналом методами діагностики для визначення особливостей застосуваннями копінг-стратегій та врахування організаційно-психологічних чинників, які впливають на вибір продуктивних копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

3. Формування в освітнього персоналу умінь та навичок, необхідних для використання продуктивних копінг-стратегій для забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Загальний дизайн тренінгової програми

«Тренінг розвитку копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни» (табл. 1) складається із чотирьох тренінгових сесій та має таку загальну структуру:

Тренінгова сесія 1. «Стрес в умовах війни та його вияви в освітнього персоналу».

Тренінгова сесія 2. «Копінг-стратегії як особистісний ресурс освітнього персоналу під час війни».

Тренінгова сесія 3. «Роль копінг-стратегій у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни».

Тренінгова сесія 4. «Психологічні чинники та умови розвитку копінг-стратегій освітнього персоналу під час війни».

Кожна тренінгова сесія включає такі *компоненти*: а) інформаційно-смісловий (розкриває сутність копінг-стратегій, їх види та роль у забезпеченні психологічного здоров'я й благополуччя в умовах війни); б) діагностичний (забезпечує оволодіння методами діагностики для визначення особливостей застосування копінг-стратегій та організаційно-психологічних чинників, які впливають на вибір копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни); в) корекційно-розвивальний (сприяє формуванню в освітнього персоналу умінь та навичок, необхідних для використання активних та продуктивних копінг-стратегій для забезпечення психологічного здоров'я й благополуччя в умовах війни).

Обсяг «Тренінгу розвитку копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни» складає 44 академічні години: а) основна частина (аудиторна) – 24 академічних годин (4 заняття по 6 акад. год. на кожне заняття); 2 акад. год. – вступ до тренінгу; 2 акад. год. – заключна частина тренінгу); б) додаткова частина (домашні аналітичні завдання) – 16 акад. год. (по 4 акад. год. для виконання домашніх завдань після кожної з чотирьох тренінгових сесій).

**Загальний дизайн та обсяг тренінгової програми
«Тренінг розвитку копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного
здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни»**

Тренінгові сесії	Назва тренінгових сесій	Кількість годин
Вступ до тренінгу		2
Тренінгова сесія 1.	«Стрес в умовах війни та його вияви в освітнього персоналу»:	
<i>Інформаційно-смісловий компонент</i>	«Сутність стресу освітнього персоналу в умовах війни»	2
<i>Діагностичний компонент</i>	«Основні вияви стресу в освітнього персоналу в умовах війни»	2
<i>Корекційно-розвивальний компонент</i>	«Як можна управляти стресом в освітніх організаціях в умовах війни?»	2
<i>Домашнє завдання (індивідуальне аналітичне завдання)</i>	«Аналіз основних стресорів в моїй професійній діяльності під час війни»	4
Тренінгова сесія 2.	«Копінг-стратегії як особистісний ресурс освітнього персоналу під час війни»:	
<i>Інформаційно-смісловий компонент</i>	«Поняття про копінг-стратегії та їх значення для професійної діяльності освітнього персоналу в умовах війни»	2
<i>Діагностичний компонент</i>	«Діагностика базових копінг-стратегій освітнього персоналу в умовах війни»	2
<i>Корекційно-розвивальний компонент</i>	«Особливості використання базових копінг-стратегій в різних професійних ситуаціях в умовах війни»	2
<i>Домашнє завдання (групове творче завдання)</i>	«Які копінг-стратегії використовують члени мого педагогічного колективу в умовах війни?»	4
Тренінгова сесія 3.	«Роль копінг-стратегій у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни»:	
<i>Інформаційно-смісловий компонент</i>	«Функції копінг-стратегій у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни»	2
<i>Діагностичний компонент</i>	«Аналіз можливостей різних копінг-стратегій в контексті забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни»	2
<i>Корекційно-розвивальний компонент</i>	«Як можна сприяти забезпеченню суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу в умовах війни, використовуючи різні копінг-стратегії?»	2
<i>Домашнє завдання (індивідуальне аналітичне завдання)</i>	«Підготовка творчого завдання на тему: «Як мої копінг-стратегії впливають на моє психічне здоров'я?»	4
Тренінгова сесія 4.	«Психологічні чинники та умови розвитку копінг-стратегій освітнього персоналу під час війни»:	
<i>Інформаційно-смісловий компонент</i>	«Психологічні чинники розвитку копінг-стратегій освітнього персоналу в умовах війни»	2
<i>Діагностичний компонент</i>	«Діагностика оптимізму та активності освітнього персоналу в умовах війни як особистісний чинник розвитку копінг-стратегій»	2
<i>Корекційно-розвивальний компонент</i>	«Організаційно-психологічні умови розвитку продуктивних копінг-стратегій освітнього персоналу під час війни»	2
<i>Домашнє завдання (індивідуальне творче завдання)</i>	«Розробка пам'ятки «Копінг-стратегії та їх роль для забезпечення психологічного здоров'я й благополуччя освітнього персоналу в умовах війни».	4
Завершення тренінгу		2
Загалом		44

Зміст тренінгової програми

Далі розглянемо зміст тренінгу (тренінгові сесії, основні компоненти тренінгових сесій та інтерактивні техніки, які було реалізовано в кожному з компонентів).

Загальний вступ до тренінгової програми:

- *«криголам»*: «знайомство» («Мене звати..., я працюю ...»);
- *вивчення очікувань* (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням): «Мої очікування щодо тренінгу» (учасники дають відповіді на такі запитання: «Чому я тут?», «Чому я хотів би навчитись?», «Що нового я хотів би внести у свою професійну діяльність після тренінгу?»);
- *мультимедійна презентація*: «Визначення мети і завдання тренінгу»;
- *«мозковий штурм»* (груповий варіант): «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі)»;
- *групове обговорення*: «Як би нам хотілось організувати свою роботу сьогодні?» (визначення організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо). (Для проведення вступу використовуються наші попередні розробки (Карамушка, 2022)).

Тренінгова сесія 1. «Стрес в умовах війни та його вияви в освітнього персоналу».

Вступ до тренінгової сесії:

мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність стресу освітнього персоналу в умовах війни»:

- *метод незавершених речень* (з наступним обговоренням): «Під час війни я зустрівся з такими виявами стресу...»;
- *робота в малих групах (на основі результатів, отриманих за допомогою методу незавершених речень)*: «У чому проявляється стрес в освітніх організаціях в умовах війни?» (Створюються малі групи, в яких обговорюються основні вияви стресу в освітніх організаціях в умовах війни, які можуть стосуватися емоційної, когнітивної та поведінкової сфер діяльності й поведінки освітнього персоналу. Далі кожна група представляє результати своєї групи, члени інших груп задають уточнюючі та проблемні запитання. У результаті спільної роботи визначаються основні вияви стресу освітнього персоналу в умовах війни, які можуть негативно позначатись на різних сферах життєдіяльності персоналу.
- *Міні-лекція*: «Модель управління персоналом організацій стресом під час війни».

У ході лекції розкривається сутність стресу в умовах війни як реакції людини, що виникає в результаті дії несподіваного стресора (військових дій країни-агресора), які складають загрозу безпеці та життю людини і виводять її зі стану рівноваги (Карамушка, 2023с). З урахуванням в літературі підходів щодо управління стресом (Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2006), розкривається зміст моделі управління персоналом організацій стресом в умовах війни як здатності встановлювати бар'єри на шляху розгортання стресу з метою попередження негативних наслідків та усвідомлення своєї відповідальності за свій психічний стан, не перекладаючи цю відповідальність на інших людей (рідних, друзів, своїх керівників і колег, лікарів).

Діагностичний компонент тренінгу «Основні вияви стресу в освітнього персоналу в умовах війни»:

- *психологічний практикум*: «Діагностика основних виявів стресу освітнього персоналу в умовах війни».

(Для проведення психологічного практикуму використовується авторська анкета «Класифікація видів стресу персоналу організацій в умовах війни», яка включає перелік основних видів стресу: 1) гострий стрес (страх, паніка, шок); 2) віддалений стрес (тривожність, роздратованість, депресія, невпевненість в собі, агресія, панічні атаки); 3) стрес перспектив життя (апатія, втрата смислу життя); 4) гострий стрес, який стосується

каліцтва та смерті близьких (горе у зв'язку зі смертю близьких людей; горе у зв'язку з фізичними травмами / каліцтвом близьких людей) (Карамушка, 2023с). Учасникам тренінгу необхідно із названих видів стресу вибрати ті, які вони особисто пережили/переживають під час війни. Також ведучий говорить про те, що учасники тренінгу можуть додати інші види стресу, які відсутні в анкеті, але є значущими для них. Після заповнення анкети відбувається групове обговорення отриманих результатів. Учасники тренінгу, за бажанням, представляють свої результати, ведучий тренінгу робить певні висновки та узагальнення стосовно видів стресу, які є найбільш вираженими в освітніх організаціях в умовах війни.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як можна управляти стресом в освітніх організаціях в умовах війни?»:

(Аналітичне завдання (робота в парах): «Як я можу допомогти собі справлятися з стресом в умовах війни?»). Для цього використайте такий орієнтовний план: 1) рівень стресу, з яким я зустрічаюсь у своїй повсякденній професійній діяльності в умовах війни (оцінити від 1 до 5 балів); 2) рівень моєї стресостійкості у стресових ситуаціях (оцінити за шкалою - високий, середній, низький); 3) мої переваги та обмеження, які дозволяють справлятися / не справлятися зі стресовими ситуаціями; 4) мої особистісні ресурси, які можуть підвищити рівень моєї готовності до профілактики та подолання стресу, які я використовую недостатньо, але хотів би їх розвинути більше тощо. Далі кожна із пар представляє результати своєї роботи перед групою, обговорюються отримані результати, робиться висновок про роль особистих ресурсів освітнього персоналу в управлінні стресом в умовах війни, зокрема копінг-стратегій.

Завершення тренінгової сесії:

- Визначення домашнього групового творчо-аналітичного завдання.
- Підведення підсумків тренінгової сесії (здійснення рефлексивного аналізу).

Домашнє завдання: «Аналіз основних стресорів в моїй професійній діяльності під час війни».

(Індивідуальне аналітичне завдання: «Протягом двох тижнів ведіть «Щоденник спостережень» за проявами стресу у Вашій професійній діяльності під час війни за такими показниками: зміст стресової ситуації, основні вияви стресу (в емоційній, когнітивній та поведінковій сферах) (див. орієнтовний бланк, наведений в табл. 2). (Карамушка, 2023с).

Таблиця 2

Щоденник спостереження персоналу організацій за стресорами та реакцією на них

Дата	Стресор	Реакція на стрес
18.10.2023	Спілкування зі співробітницею через Zoom, з якою Ви маєте спільну роботу, і яка постійно вчасно не виконує завдання, оскільки у неї двоє маленьких дітей, чоловік на фронті	Роздратованість, агресія
19.10.2023	Необхідність виконання термінової, не запланованої роботи	Злість, небажання виконувати цю роботу, хочеться все кинути і піти
20.10.2023	Виконання одночасно кількох робіт	Виснаження, поганий настрій, сон, роздратованість
21.10.2023	Відсутність електропостачання на роботі	Невчасне виконання роботи, злість
22.10.2022	Постійне незадоволення керівником своєю роботою, яку ти не виконуєш якісно внаслідок недосипання через постійні обстріли	Поганий настрій, небажання працювати «викладатись» далі

Проаналізуйте отримані дані та зробіть висновки стосовно основних та додаткових стрес-чинників, які наявні у Вашій професійній діяльності в умовах війни. Визначте, яким чином можна зменшити кількість таких стрес-чинників та їх негативний вплив».

Тренінгова сесія 2. «Копінг-стратегії як особистісний ресурс освітнього персоналу під час війни».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що було важливим під час нашої попередньої тренінгової сесії?»;*
- *презентація та обговорення результатів виконання домашнього аналітичного завдання: «Аналіз стресорів в моїй професійній діяльності під час війни» (презентація результатів виконання домашніх завдань здійснюється за бажанням).*

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Поняття про копінг-стратегії та їх значення для діяльності освітнього персоналу в умовах війни»:

- *Робота в малих групах (творче завдання): «Що таке копінг-стратегії?»*

(Для виконання завдання створюється 3-5 груп, які об'єднують керівників закладів загальної середньої освіти, наприклад, з одного району. Спочатку члени кожної групи самостійно заповнюють бланк для відповіді, перед цим розірвавши його на таку кількість листочків, скільки букв є в їхньому «короткому» імені (прийом запропонований Д. Шапіро (Шапіро, 1997)). На наступному етапі заповнені листочки в кожній групі аналізуються, систематизуються та на основі цього виводиться визначення копінг-стратегії. Далі представники кожної малої групи демонструють результати своєї роботи іншим групам, до того ж кожна наступна група має сказати про певні характеристики копінг-стратегій, про які не говорила попередня група. Далі виводиться узагальнююче визначення копінг-стратегії).

- *Міні-лекція «Базові копінг-стратегії освітнього персоналу та їх значення для організації професійної діяльності в умовах війни». (Підготовка міні-лекції здійснюється з урахуванням наявних публікацій з проблеми (Гордіня, 2023; Дубчак, 2018; Кіреєва & Турлаков, 2024; Носенко, 2013; Родіна, 2012; Ярош, 2015) та авторських розробок (Карамушка, 2023а). Аналізуються підходи до класифікації копінг-стратегій, виділяються базові та інші копінг-стратегії).*

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика базових копінг-стратегій освітнього персоналу в умовах війни»:

- *психологічний практикум: «Визначення базових копінг-стратегій освітнього персоналу як особистісного ресурсу».*

(Для проведення психологічного практикуму застосовується «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Карамушка, 2023а; Endler & Parker, 1994)). Методика дає можливість дослідити такі базові копінг-стратегії: «орієнтованість на вирішення завдань»; «соціальне відволікання» («пошук соціальної підтримки»); «спрямованість на емоції»; «уникнення»; «відволікання». Кожен учасник заповнює методичку індивідуально, обробляє отримані дані за допомогою спеціального «ключа», який надає тренер, будує свій «індивідуальний психологічний профіль копінг-стратегій», а потім, за бажанням, може представити свої дані під час групового обговорення. За умови введення ролі «асистента тренера» можуть обраховуватись середні дані по групі учасників тренінгу в цілому і визначатись «груповий психологічний профіль копінг-стратегій», представленість в ньому «активних-пасивних» та «продуктивних-непродуктивних» копінг-стратегій).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Особливості використання базових копінг-стратегій в різних професійних ситуаціях в умовах війни»:

- *Аналіз управлінських ситуацій (робота в малих групах):*

(Кожна група по черзі наводить приклади 1-2 «реальних» ситуацій професійного стресу, з якими вони зустрічались у своїй професійній діяльності під час війни (учасники тренінгу можуть, зокрема, використовувати ситуації, про які йшла мова в щоденниках спостереження за стресорами та реакцією на них).

Обґрунтовується або «програється» доцільність використання тієї чи іншої базової копінг-стратегії для подолання конкретної стресової ситуації. Це можуть бути ситуації, наприклад, які стосуються виконання термінового завдання, виникнення конфлікту між вчителями, регулярного спізнення вчителя на роботу через постійні обстріли та сигнали «повітряної тривоги», байдужого ставлення вчителів до колег, які мають статус ВПО та недавно почали працювати у їхній школі, нездатність окремих вчителів оволодівати новими інформаційними технологіями для організації дистанційного навчання учнів тощо. Робиться узагальнення стосовно змісту базових копінг-стратегій та їх розподілу за критеріями «активність-пасивність» та «продуктивність-непродуктивність», а також чинників, які впливають на їх вибір).

Завершення тренінгової сесії:

- *Визначення домашнього групового творчо-аналітичного завдання;*
- *Підведення підсумків тренінгової сесії (здійснення рефлексивного аналізу).*

Домашнє завдання: «Які копінг-стратегії використовують члени мого педагогічного колективу в умовах війни?»

(Групове аналітичне завдання: «За допомогою «Методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Endler & Parker, 1994) проаналізуйте (самостійно або за допомогою психолога) копінг-стратегії, які використовують члени Вашого педагогічного колективу в ситуації професійного стресу в умовах війни. Які із них є продуктивними/непродуктивними? Якими стратегіями варто оволодіти членам Вашого педагогічного колективу? Що для цього потрібно зробити? Обговоріть отримані результати та план дій з членами Вашого педагогічного колективу, провівши з ними спеціальну зустріч).

Тренінгова сесія 3. «Роль копінг-стратегій у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Чим мені запам'яталась попередня зустріч?»;*
- *презентація та обговорення результатів виконання домашнього аналітичного завдання: «Які копінг-стратегії використовують члени мого педагогічного колективу в умовах війни?» (презентація результатів виконання домашніх завдань здійснюється за бажанням).*

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Функції копінг-стратегій у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни».

- *«мозковий штурм» (групова форма):*

Завдання 1. (інформаційно-пошукове): «Назвіть основні функції, які можуть виконувати копінг-стратегії освітнього персоналу для забезпечення психічного здоров'я та благополуччя в умовах війни».

(Учасники тренінгу, дотримуючись основних правил «мозкового» штурму («називайте якомога більше ідей, чим більше, тим краще»; «називайте самі неймовірні, незвичні ідеї»; «не оцінюйте ці ідеї») (Шапіро, 1997), називають різні функції копінг-стратегій (наприклад, це можуть бути такі функції: «можливість справитися з негативними емоціями», «можливість подолати стрес», «можливість знизити негативний вплив ситуації», «можливість адаптуватись до ситуації», «можливість вирішити завдання», «можливість взяти паузу для обдумування ситуації, що склалася»,

«можливість «релаксувати», «можливість випустити пар», «можливість «забутися», хоч на мить», «можливість звернутися за допомогою», «можливість знайти нових друзів», «можливість зняти з себе відповідальність», «можливість дати ситуації розгортатися природним чином», «можливість зайнятися улюбленою справою, хоча б ненадовго» тощо).

Завдання 2. (інформаційно-аналітичне): «Здійсніть класифікацію названих функцій копінг-стратегій». (Учасники тренінгу аналізують послідовно названі функції та відносять їх до певних груп, або «відкидають» деякі причини, якщо вони не відповідають змісту проблеми, яка аналізується. Людина, котра працює біля дошки, візуально фіксує отримані результати у вигляді таблиці чи схеми, яка відображає основні функції копінг-стратегій, та зазначає їх кількісне вираження);

- *міні-лекція:* «Роль копінг-стратегій у реалізації стрес-долаючої поведінки освітнього персоналу в умовах війни» (Підготовка міні-лекції здійснюється з урахуванням аналізу наявних літературних джерел: (Гордіня, 2023; Кіреєва & Турлаков, 2024; Мишко, Тітова, Тесленко & Юдіна, 2022).

- **Діагностичний компонент тренінгу: «Аналіз можливостей різних копінг-стратегій в контексті забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни»:**

- *Проведення інтерв'ю з колегами (в парах):* «Як різні копінг-стратегії впливають на забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни?».

(Учасники тренінгу діляться на пари та проводять по черзі, один з одним, інтерв'ю за таким орієнтовним планом: «Які копінг-стратегії Ви частіше використовуєте в умовах війни і чому?»; «Як це впливає на Ваше психічне здоров'я та благополуччя?»; «Які Ви бачите переваги та обмеження різних копінг-стратегій для забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни?» тощо. Наприклад, базуючись на літературних джерелах, можна говорити про те, що копінг-стратегія «орієнтованість на вирішення завдань» являє собою активну поведінкову стратегію, застосовуючи яку людина прагне використовувати особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного розв'язання проблеми, фокусується на розв'язанні проблеми (систематично обмірковує проблеми з урахуванням інших точок зору), наполегливо працює, сумлінно ставиться до роботи і має високі досягнення, оптимістичну спрямованість, проявляє задоволеність роботою, може зменшувати негативний вплив як гострих життєвих подій, так і стресових факторів тривалої дії (Носенко, 2013; Ярош, 2015; Lazarus & Folkman, 1994). Тобто можна говорити про те, що така копінг-стратегія має багато «переваг» в контексті її позитивного впливу на психічне здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. Однак ця копінг-стратегія може мати і певні «обмеження», оскільки її одностороннє інтенсивне використання може, на наш погляд, призводити до «вихолощування» потенціалу людини. У свою чергу, *копінг-стратегія «уникнення»*, коли людина прагне уникнути контакту з оточуючим світом та «витісняє» необхідність розв'язання проблеми, забезпечує тимчасове зниження негативного афекту, зняття емоційної напруги, що є однозначно її «перевагою», проте таке «полегшення» знижує мотивацію вирішувати проблему у майбутньому, мінімізуючи подальші спроби активного подолання, що вказує на її «обмеження» тощо.

Отримані в процесі інтерв'ю в кожній парі дані представляються усім учасниками тренінгу, задаються уточнюючі запитання. Робиться висновок про «переваги» та «обмеження» різних копінг-стратегій для забезпечення психічного здоров'я й благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. Складається *діагностична таблиця* «Переваги» та «Обмеження» базових копінг-стратегій освітнього персоналу в умовах війни» за певним планом: 1) назва копінг-стратегії; 2) «переваги» копінг-стратегії; 3) «обмеження» копінг-стратегії; 4) перелік стресових ситуацій, в яких її використання є

доцільним тощо. Використання таблиці можливе в процесі психологічного навчання персоналу в контексті реалізації ситуативного підходу до використання копінг-стратегій).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як можна сприяти забезпеченню суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу в умовах війни, використовуючи різні копінг-стратегії?»:

Творче групове завдання (робота в малих групах): «Вплив різних копінг-стратегій на показники суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу умовах війни».

(Для виконання завдання створюється 5 робочих груп. Кожна із груп, використовуючи метод випадкового вибору (витагує відповідний номер із 5-ти карток, на кожній із яких вказується назва копінг-стратегії), обирає одну із 5-ти базових копінг-стратегій: «орієнтованість на вирішення завдань»; «соціальне відволікання» («пошук соціальної підтримки»); «спрямованість на емоції»; «уникнення»; «відволікання»). Далі учасники кожної групи, з урахуванням власного досвіду, аналізують можливості використання обраної копінг-стратегії для забезпечення таких показників суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу в умовах війни: 1) «психологічного благополуччя» (здатності контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненості у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість тощо); 2) «фізичного здоров'я та благополуччя» (задоволеності фізичним здоров'ям, якістю сну, здатності працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутності депресії, тривоги тощо); 3) «стосунків» (комфортності у ставленні та спілкуванні з іншими людьми, наявності щасливих дружніх і особистих взаємин, здатності звернутись за допомогою до інших, задоволеності своїм сексуальним життям тощо) (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013). Далі кожна група представляє свої «здобутки» (роздуми, думки) стосовно можливостей різних копінг-стратегій у забезпеченні суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу перед іншими групами, відбувається активне їх обговорення. Результати роботи групи відображаються у спеціальній таблиці «Можливості різних копінг-стратегій у забезпеченні суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу в умовах війни».

Завершення тренінгової сесії:

- *Визначення домашнього індивідуального творчого завдання;*
- *Підведення підсумків тренінгової сесії (здійснення рефлексивного аналізу).*

Домашнє завдання: Підготовка творчого завдання на тему: «Як мої копінг-стратегії впливають на моє психічне здоров'я в умовах війни?»

(Індивідуальне творче завдання: Підготувати завдання за таким планом:

1. *Визначити, які копінг-стратегії є провідними для Вас (на основі використання відповідного опитувальника та власних спостережень).*
2. *Як Ваші копінг-стратегії впливають на такі показники Вашого психічного здоров'я:*
 - а) *емоційний стан* (вияви тривожності, фрустрованості, агресивності, ригідності тощо);
 - б) *вираженість позитивного психічного здоров'я* (впевненість, здатність справлятися з життям, його труднощами, насолодження життям, отримання радості від життя тощо);
 - в) *локус контролю здоров'я:* внутрішній локус контролю (ступінь відчуття контролю над власним здоров'ям); контроль «могутніми іншими» (ступінь впевненості в тому, що за Ваше здоров'я несуть відповідальність «могутні інші» (наприклад, лікарі, рідні тощо); контроль випадку (ступінь переконання в тому, що власне здоров'я залежить від випадку, долі, удачі).

(Для більш детального ознайомлення із вказаними показниками психічного здоров'я можна використати літературні джерела (Карамушка, 2023с).

3. *Проаналізуйте, чи хотіли б Ви щось змінити у отриманих результатах. Визначте, що Вам для цього потрібно змінити в організації власного життя, зокрема щодо використання копінг-стратегій.*

Тренінгова сесія 4. «Психологічні чинники та умови розвитку копінг-стратегій освітнього персоналу під час війни»:

Вступ до тренінгової сесії:

- мета, завдання, організація тренінгової роботи;
- актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Чим мені запам'яталась попередня зустріч?»;
- презентація та обговорення результатів виконання домашнього аналітичного завдання: «Як мої копінг-стратегії впливають на моє психічне здоров'я в умовах війни?» (презентація результатів виконання домашніх завдань здійснюється за бажанням).

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Організаційно-психологічні чинники розвитку копінг-стратегій освітнього персоналу в умовах війни».

Робота в малих групах: «Які чинники можуть впливати на розвиток копінг-стратегій освітнього персоналу в умовах війни?»

(Робота виконується в 3-4 робочих групах, залежно від кількості учасників. Завдання кожної групи полягає в тому, щоб проаналізувати та систематизувати можливі чинники, які можуть впливати на розвиток копінг-стратегій освітнього персоналу в умовах війни. Наприклад, це можуть бути такі чинники, як: «темперамент», «особистісна тривожність», «впевненість в собі, оптимізм», «сумлінність», «попередній життєвий досвід (як позитивний, так і негативний)», «ступінь загрозливості ситуації», «місце перебування під час війни», «відповідальність за рідних, особливо дітей», «наявність групи підтримки», «соціально-психологічний клімат в колективі», «фізичний стан», «наявність фінансових ресурсів» тощо.

Завдання тренера полягає в тому, щоб організувати активне обговорення результатів спільної роботи кожної групи та акцентувати увагу на тому, щоб кожна група вносила щось нове у розкриття змісту організаційно-психологічних чинників, які можуть впливати на розвиток копінг-стратегій освітнім персоналом в умовах війни. Водночас суттєвим є те, що треба проаналізувати як позитивний, так і негативний вплив таких чинників, а також з'ясувати, яким чинникам більше приділяється уваги (особистісним чи ситуативним, які стосуються діяльності персоналу чи діяльності організації тощо).

Міні-лекція: «Аналіз основних підходів до вивчення копінг-стратегій освітнього персоналу в умовах війни. Сутність організаційно-психологічного підходу».

(У ході лекції аналізується зміст таких основних підходів до вивчення копінг-стратегій (диспозиційного, ситуативного, інтегративного, ресурсного тощо). Також розкривається зміст організаційно-психологічного підходу, відповідно до якого копінг-стратегії менеджерів та працівників освітніх організацій досліджуються з урахування основних видів копінг-стратегій, а також характеристик як персоналу, так і організації, які впливають на вибір керівником копінг-стратегій в конкретних умовах життєдіяльності освітньої організації (Карамушка & Снігур 2020). Порівнюються результати виконання попереднього завдання з наявними підходами в літературі, визначаються зони «найближчого розвитку» щодо врахування можливих чинників розвитку копінг-стратегій в освітнього персоналу в умовах війни).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика оптимізму та активності освітнього в умовах війни як особистісний чинник розвитку копінг-стратегій»:

Психологічний практикум: «Скільки в мене активності та оптимізму?».

(Практикум проводиться на основі використання опитувальника «Визначення психологічних типів залежно від ступеня оптимізму та активності (енергійності) особистості» (Карамушка, 2023), який дає можливість виявити рівень оптимізму та активності учасників тренінгу та визначити певні типи персоналу (на основі поєднання вказаних характеристик).

Під оптимізмом розумілась схильність людини вірити у власні сили та успіх, мати переважно позитивні очікування від життя та інших людей (Карамушка, 2023). Протилежній категорії людей, «песимістам», притаманні сумніви у власних силах і доброзичливості інших людей, очікування своєї невдачі, прагнення уникати широких контактів, замкненість на своєму внутрішньому світові. Під активністю в цьому контексті розумілась енергійність, життєрадісність, безпечність, безтурботність та схильність до ризику (Карамушка, 2023). Пасивність виявляється у тривожності, остраху, невпевненості у собі та небажанні щось робити.

Також учасниками тренінгу визначається тип особистості, до якого вони належать («реалісти», «активні оптимісти», «активні песимісти», «пасивні песимісти», «пасивні оптимісти»). За умови проведення бліц-аналізу отриманих даних по всій групі може бути зроблений висновок про переважаючий тип особистості в групі (за критеріями «активність-пасивність», «оптимізм-песимізм»). На наступному етапі здійснюється обговорення того, як особливості кожного типу освітнього персоналу можуть впливати на вибір копінг-стратегій, як можна розвинути оптимізм та активність освітнього персоналу в умовах конкретної освітньої організації).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Організаційно-психологічні умови розвитку продуктивних копінг-стратегій освітнього персоналу під час війни»:

«Мозковий штурм» (груповий варіант): «Як організація може сприяти розвитку продуктивних копінг-стратегій освітнього персоналу під час війни?».

(У результаті «мозкового штурму» можуть бути виділені, наприклад, такі організаційно-психологічні умови розвитку активних та продуктивних копінг-стратегій освітнього персоналу в умовах війни: «підтримуюча організаційна культура», «сприятливий соціально-психологічний клімат», «демонстрація керівниками позитивного прикладу», «дружня співпраця з організаціями-партнерами», «допомога батьків», «вивчення досвіду колег», «участь у волонтерській діяльності», «спеціальне навчання освітнього персоналу» тощо);

- *ділова гра*: «Вибір керівниками освітніх організацій копінг-стратегій в умовах застосування різних стилів управління».

(У процесі гри моделюються дві-три стресові ситуації в діяльності керівника. Для «програвання» кожної ситуації підбираються п'ять учасників тренінгу («керівники закладів загальної середньої освіти», які для подолання стресової ситуації використовують різні стилі управління керівника («авторитарно-одноосібний», «пасивний», «одноосібно-демократичний»)) (Карамушка & Клочко, 2020). Слід зазначити, що учасники тренінгу самі обирають стиль управління, який їм імпонує, та копінг-стратегію – для вирішення ситуації. Суттєвим також є те, що наступний учасник не бачить, який стиль управління та яку копінг-стратегію демонструє попередній учасник (він очікує своєї черги для програвання ролі «керівника» за межами аудиторії). Після програвання всіма «керівниками» ситуації, «експерти» аналізують отримані дані, роблять висновки про існування можливого зв'язку між стилем управління та вибором копінг-стратегій (Карамушка & Снігур, 2020)).

Домашнє підсумовуюче завдання: «Розробка пам'ятки «Копінг-стратегії та їх роль для забезпечення психологічного здоров'я й благополуччя освітнього персоналу в умовах війни».

Індивідуальне творче завдання: «Використавши літературні джерела та проаналізувавши результати проходження тренінгової програми, розробіть пам'ятку «Копінг-стратегії та їх роль для забезпечення психологічного здоров'я й благополуччя освітнього персоналу в умовах війни». Розробіть до неї іконографію (5-7 слайдів). Ознайомте з нею членів свого педагогічного колективу»).

Загальна заключна частина тренінгової програми.

Загальна заключна частина тренінгової програми включає такі складові:

- *анкетне опитування*: «Оцінка тренінгової програми»;
- *рефлексивний аналіз*: «Мої думки про тренінгову програму»: «Чи задовольнив тренінг Ваші очікування?»; «Які питання тренінгової програми Вам сподобались найбільше?»; «Які інтерактивні техніки Ви б хотіли використовувати у своїй роботі?»; «Що у тренінгу Ви взяли для оптимізації своєї життєдіяльності»; «Ваші поради тренеру...»;

Побажання учасників тренінгу один одному: «Бажаю тобі використовувати такі копінг-стратегії...».

Апробація тренінгу в системі післядипломної педагогічної освіти показала доцільність його використання для підготовки освітнього персоналу для впровадження активних та продуктивних копінг-стратегій під час війни та використання ситуативного підходу.

Висновки:

1. Для психологічного навчання освітнього персоналу було розроблено та впроваджено *тренінгову програму* «Тренінг розвитку копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни», яка включає такі тренінгові сесії: 1) «Стрес в умовах війни та його вияви в освітнього персоналу»; 2) «Сутність та види копінг-стратегій як особистісний ресурс освітнього персоналу під час війни»; 3) «Роль копінг-стратегій у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни»; 4) «Організаційно-психологічні чинники та умови розвитку копінг-стратегій освітнього персоналу під час війни».

2. Кожна тренінгова сесія включає такі *компоненти*: а) інформаційно-смісловий (розкриває сутність копінг-стратегій, їх види та роль у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни); б) діагностичний (забезпечує оволодіння методами діагностики для визначення особливостей застосування копінг-стратегій та організаційно-психологічних чинників, які впливають на вибір копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни); в) корекційно-розвивальний (сприяє формуванню в освітнього персоналу умінь та навичок, необхідних для використання активних та продуктивних копінг-стратегій для забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни).

3. У рамках кожного компоненту тренінгової сесії використовуються різноманітні *інтерактивні техніки* (метод незакінчених речень, робота в малих групах, групове та міжгрупове обговорення, «мозковий штурм», міні-лекції, психологічний практикум, проведення діагностичного інтерв'ю (в парах), ділова гра, творчі завдання, домашні аналітичні/творчі завдання (індивідуальні та групові) тощо), які сприяють активному включенню учасників тренінгу в аналіз та обговорення проблеми, обміну досвідом, забезпечують розвиток умінь та навичок, необхідних для використання різних копінг-стратегій для збереження та підтримки психологічного здоров'я та суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу в умовах війни.

Перспективи подальших досліджень з означеної проблеми полягають у розробці критеріїв та методик для вивчення ефективності тренінгової програми.

Література

1. Гозак, С., Єлізарова, О., Станкевич, Т., Парац, А., Чорна, В., Товкун, Л., Лебединець, Н., & Бондар, О. (2023). Адаптивні копінг-стратегії українців під час війни. *Психосоматична медицина та загальна практика (PMGP)* 29, Грудень 2023. <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/463>
2. Гординя, Н.Д. (2023). Смысловиттєві орієнтації та копінг-стратегії у професійній діяльності державних службовців в умовах війни. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*, 16, 66–72.
3. Дубчак, Г.М. (2016). Аналіз стратегій копінг-поведінки майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*, 1, Т. 2, 28–39.

4. Карамушка, Л.М. (2020). Вплив копінг-стратегій на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології*. Т. 1. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 57, 12-21.
5. Карамушка, Л. (2023а). Відмінності копінг-стратегій менеджерів та працівників організацій в умовах війни та їхній зв'язок з психічним здоров'ям. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, 5(1). 24-32. <https://mpp-journal.com/index.php/journal/article/view/33>
6. Карамушка, Л.М. (Ред.) (2023b). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
7. Карамушка, Л.М. (2023 с). *Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
8. Карамушка, Л.М. (2022). *Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу)*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
9. Карамушка Л. (2023d). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 17-25. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2>
10. Карамушка, Л. М., & Клочко, А. О. (2020). Суб'єктивне благополуччя менеджерів освітніх організацій: зв'язок з інноваційними стилями управління. *Актуальні проблеми психології*. Т. 1. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 55, 16-23.
11. Карамушка, Л. М., & Снігур, Ю. С. (2020). Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології*: Т. 1. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 55, 23-30.
12. Кіреєва, З. О., & Турлаков, І. Д. (2024). Взаємозв'язок резильєнтності та копінг-стратегій осіб під час війни. *Наукові перспективи*, 2(44), 1322-1332.
13. Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., & Зайчикова, Т. В. (Ред.) (2006). *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*. Міленіум.
14. Мишко, Н.М., Тітова, Т.Є., Тесленко, М.М., & Юдіна, Н.О. (2022). Особливості копінг-стратегій у чоловіків і жінок під час воєнного стану. *Психологія і особистість*, 2 (22), 116-127.
15. Носенко, Д. В. (2013). Феномен «самоінвалідації» у структурі форм прояву копінг-поведінки і його особистісні детермінанти. *Актуальні проблеми психології*. Т. 11: *Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*, 7 (1), 459–472.
16. Родіна, Н. В. (2012). *Психологія копінг-поведінки: системне моделювання*. [Дис. д-ра психол. наук, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка].
17. Храбан, Т.Є. (2022). Преференція використання копінг-стратегій цивільним населенням України у перші п'ятнадцять днів з початку воєнного конфлікту 2022 року. *Insight: the psychological dimensions of society*, 7, 59–74.
18. Шапиро, Д. (1997). *Конфлікт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов*: пер. с англ. Вид-во ARC.
19. Ярош, Н. С. (2018). *Саногенне мислення як чинник стрес-долаючої поведінки особистості*. [Дис. канд. психол. наук, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України].
20. Compas, B. (1998). An agenda for coping research and theory: basic and applied developmental issues. *International Journal of Behavioral Development*, 22 (2), 231–237.
21. Compas, B. E., Connor, J., Osowiecki, D., & Welch, A. (1997). Effortful and involuntary responses to stress: Implications for coping with chronic stress. In: *Coping with chronic stress*. B. J. Gottlieb (Ed). (pp.105-130). Springer.
22. Cramer, P. (1998). Coping and defensive mechanisms: What's the difference? *Journal of Personality*, 66, 919–946.
23. Endler, N.S., & Parker, J.D. (1994). Assessment of multidimensional coping: Task, emotion and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 3, 50-60.
24. Hobfoll, S. E. (1996) Social Support: Will you be there when I need you? In: *A lifetime of relationships*. N. Vanzetti and S. Duck (Eds.). (pp. 12-22). Springer.
25. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
26. Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Springer.
27. Pontin, P., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, M. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 150. doi: 10.1186/1477-7525-11-150.

References

1. Gozak, S., Yelizarova, O., Stankevych, T., Parats, A., Chorna, V., Tovkun, L., Lebedynets, N., & Bondar, O. (2023). Adaptivni koping-strategii ukrainsiv pid chas viiny [Adaptive coping styles of Ukrainians during the war]. *Psykhosomatychna medytsyna ta zagalna praktyka (PMGP)* <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/463> [In Ukrainian]
2. Gordynya, N. D. (2023). Smyslozhyttyevi oriyentatsii ta koping-strategii u profesiinii dialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv v umovakh viiny [Meaningful life orientations and coping styles in the professional activities of civil servants in war conditions]. *Naukovi zapysky Natsionalnogo universytetu «Ostrozka akademiya». Seria «Psykhologia»*, 16, 66-72. [In Ukrainian]
3. Dubchak, G. M. (2016). Analiz strategii koping-povedinky maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii [Analysis of styles of coping behavior of future specialists in socioeconomic professions]. *Naukovi visnyk Kherersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria: Psykhologichni nauky, I*, Vol. 2, 28-39. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M. (2020). Vplyv koping-strategii na strukturni komponenty psykhologichnogo zdorovya personalu osvithnikh organizatsii [The impact of coping styles on the components of the psychological health of the staff of educational organizations]. *Aktualni problemy psykhologii. Vol. I. Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*, 57, 12-21. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. (2023a). Vidminnosti koping-strategii menedzheriv ta pratsivnykiv organizatsii v umovakh viiny ta yikhonii zvyazok z psykhichnym zdorov'ям [Differences in coping styles of managers and employees in war conditions and their relationship with mental health]. *Kyivskiy zhurnal suchasnoi psykhologii ta psykhoterapii*, 5(1), 24-32. <https://mpp-journal.com/index.php/journal/article/view/33> [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M. (Red.) (2023b) [Research methods of mental health and well-being of the personnel of organizations]. *Metodyky doslidzheniya psykhichnogo zdorovya ta blagopoluchchya personalu organizatsii*. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
7. Karamushka, L. M. (2023c). *Psykhichne zdorovya personalu organizatsii v umovakh viiny [Mental health of personnel of organizations in conditions of war]*. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
8. Karamushka, L. M. (2022). *Psykhologichni treninky dlya pidgotovky menedzheriv ta personalu osvithnikh organizatsii (realizatsia tekhnologichnogo pidkhodu) [Psychological trainings for managers and staff of educational organizations (implementation of a technological approach)]*. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
9. Karamushka L. (2023d). Subyektivne blagopoluchchya personalu osvithnikh ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny: riven vyrazhenosti ta zvyazok z koping-strategiamy [Subjective well-being of staff of educational and scientific organizations in war conditions: level and relationship with coping styles]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 17-25. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2> [In Ukrainian]
10. Karamushka, L. M., & Klochko, A. O. (2020). Subyektivne blagopoluchchya menedzheriv osvithnikh organizatsii: zvyazok z innovatsiynymi stylyamy upravlinnya [Subjective well-being of managers of educational organizations: relationship with innovative management styles]. *Aktualni problemy psykhologii. V. I. Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*, 55, 16-23. [In Ukrainian]
11. Karamushka, L. M., & Snigur, Yu. S. (2020). Koping-strategii: sutnist, pidkhody do klasyfikatsii, znachennya dlya psykhologichnogo zdorovya osobystosti ta organizatsii [Coping styles: essence, classification, significance for psychological health of the individual and the organization]. *Aktualni problemy psykhologii: V. I. Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*, 55, 23-30. [In Ukrainian]
12. Kireeva, Z. O., & Turlakov, I. D. (2024). Vzayemozvyazok rezylyentnosti ta koping-strategii osib pid chas viiny [Relationship between resilience and coping styles of individuals during war]. *Naukovi perspektyvy*, 2(44), 1322-1332. [In Ukrainian]
13. Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., & Zaichykova, T. V. (Ed.) (2006) [The syndrome of burnout and the professional career of employees of educational organizations: gender aspects]. *Syndrom «profesiinogo vygorannya» ta profesiina karyera pratsivnykiv osvithnikh organizatsii: genderni aspekty*. Milenium. [In Ukrainian]
14. Myshko, N. M., Titova, T. Ye., Teslenko, M. M., & Yudina, N. O. (2022). Osoblyvosti koping-strategii u cholovikiv i zhinok pid chas voyennogo stanu [Peculiarities of coping styles in men and women during martial law]. *Psykhologia i osobystist*, 2 (22), 116-127. [In Ukrainian]
15. Nosenko, D. V. (2013). Fenomen «samoinvalidyzatsii» u strukturi form proyavu koping-povedinky i iogo osobystisni determinanty [The phenomenon of self-invalidation in the structure of coping behavior and its personal determinants]. *Aktualni problemy psykhologii. Vol. 11: Psykhologia osobystosti. Psykhologichna dopomoga osobystosti*, 7(1), 459-472. [In Ukrainian]
16. Rodina, N. V. (2012). *Psykhologia koping-povedinky: systemne modelyuvannya [Psychology of coping behavior: system modeling]*. [PhD thesis, Taras Shevchenko National University of Kyiv]. [In Ukrainian]
17. Khraban, T. Ye. (2022). Preferentsia vykorystannya koping-strategii tsyvilnym naseleнням Ukrayiny u pershi pyatnadtsyat dnev z pochatku voyennogo konfliktu 2022 roku [Preference for the use of coping styles by the civilian population of Ukraine in the first fifteen days from the start of the military conflict in 2022]. *Insight: the psychological dimensions of society*, 7, 59-74. [In Ukrainian]

18. Shapiro, D. (1997). *Konflikt i obschenie: Putevoditel po labirintu regulirovania konfliktov*: per [Conflict and communication: A guide to the labyrinth of conflict management]. ARC. [In Russian]
19. Yarosh, N. S. (2018). *Sanogenne myslennya yak chynnyky stres-dolayuchoi povedinky osobystosti [Health-promoting thinking as a personal stress-coping factor]*. [PhD thesis, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine]. [In Ukrainian]
20. Compas, B. (1998). An agenda for coping research and theory: basic and applied developmental issues. *International Journal of Behavioral Development*, 22(2), 231-237.
21. Compas, B. E., Connor, J., Osowiecki, D., & Welch, A. (1997). Effortful and involuntary responses to stress: Implications for coping with chronic stress. In: *Coping with chronic stress*. B. J. Gottlieb (Ed). (pp.105-130). Springer.
22. Cramer, P. (1998). Coping and defensive mechanisms: What's the difference? *Journal of Personality*, 66, 919-946.
23. Endler, N. S., & Parker, J. D. (1994). Assessment of multidimensional coping: Task, emotion and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 3, 50-60.
24. Hobfoll, S. E. (1996). Social Support: Will you be there when I need you? In: *A lifetime of relationships*. N. Vanzetti and S. Duck (Eds.). (pp. 12-22). Springer.
25. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
26. Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Springer.
27. Pontin, P., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, M. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 150. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>.

Відомості про автора

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

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

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Отримано 15 січня 2024 р.
Рецензовано 25 січня 2024 р.
Прийнято 26 січня 2024 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.3>
УДК 159.92:378.147

Марія Кононець

ОСНОВНІ ЗАГРОЗИ ПСИХОЛОГІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ОСОБИСТОСТІ ПРИ ДИСТАНЦІЙНОМУ НАВЧАННІ СТУДЕНТІВ У ВОЄННИЙ ЧАС

Кононець Марія. Основні загрози психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час.

Вступ. Повномасштабне вторгнення рф в Україну у лютому 2022 року призвело до значних змін в системі освіти, зокрема студенти зіткнулися з низкою загроз, у тому числі для їх психологічної безпеки. Налагодити навчальний процес дозволив той факт, що під час пандемії COVID-19 навчальним закладам України вдалося імплементувати дистанційне навчання, що стало ключовим фактором у можливості реалізації навчального процесу у воєнний час. Однак під час війни кількість загроз, з якими зіткнулися студенти, зокрема психологічних, зростає.

Мета. Виявити основні загрози психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час, проаналізувати причини їх виникнення, виявити фактори, які допомагали студентам підтримувати відчуття психологічної безпеки та надати рекомендації щодо усунення психологічних загроз безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час.

Методи. Використовувались методи: психодіагностичний (авторський опитувальник «Загрози психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час»), порівняльний, кількісний, якісний і контент-аналіз.

Результати. У цій статті показано як повномасштабна війна в Україні призвела до виникнення загроз психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів. Виявлено основні загрози психологічній безпеці особистості, проаналізовано причини їх виникнення, виявлено фактори, які допомагали студентам підтримувати відчуття психологічної безпеки та надано рекомендації щодо усунення психологічних загроз безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час.

Висновки. Подана у статті інформація може бути корисною для ідентифікації причин виникнення загроз психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час та імплементуванню заходів для їх профілактики й подолання.

Ключові слова: психологічна безпека особистості, загрози психологічній безпеці особистості, дистанційне навчання, студенти, особистість.

Kononets, Mariia. The main threats to students' psychological safety during distance learning in wartime.

Introduction. The full-scale Russian invasion of Ukraine in February 2022 led to significant changes in the education system, in particular, students faced several threats, including threats to their psychological safety. The improvement of the educational process was possible due to the fact that during the COVID-19 pandemic, Ukrainian educational institutions managed to use distance learning, which became a critical factor in preserving the educational process in wartime. However, during the war, the number of threats that students faced, including the threats to their psychological safety, grew up.

Aim. To identify the main threats to students' psychological safety during distance learning in wartime, to find out the causes of these threats, to identify the factors that helped students maintain their psychological safety, as well as to formulate recommendations for eliminating psychological threats to students' safety during distance learning in wartime.

Methods. Psychodiagnostic (the author's questionnaire "Threats to students' psychological safety during distance learning in wartime"), comparative, quantitative and qualitative analyses.

Results. The full-scale war in Ukraine led to the emergence of threats to students' psychological safety during distance learning. The main threats to students' psychological safety and their causes were determined, the factors that helped students maintain their psychological safety identified, and recommendations for eliminating psychological threats to students' psychological safety during distance learning in wartime were formulated.

Conclusions. The information presented in the article can help reduce threats to students' psychological safety during distance learning in wartime.

Key words: psychological safety, threats to the psychological safety, distance learning, students, personality.

Вступ. У лютому 2022 року російське повномасштабне вторгнення в Україну викликало серйозні зміни в сфері освіти. Зазначимо, що завдяки впровадженню дистанційного навчання під час пандемії COVID-19 українські навчальні заклади мали можливість доволі успішно організувати навчальний процес у воєнний час. Але студенти зіткнулися із низкою загроз, серед яких особливо важливим стало питання їхньої психологічної безпеки.

Дослідженням психологічної безпеки особистості займалися багато вітчизняних психологів, зокрема К. Березяк, О. Накорчевська & О. Васильєва (2022), О. Блинова (2017, 2018), І. Блохіна & О. Москаленко (2019), О. Винославська & М. Кононець (2021), Г. Ложкін & О. Рибальченко (2023), В. Оверчук (2022), Т. Панченко (2016), Ю. Примак (2019), М. Слюсаревський (2020), О. Fedchuk (2022), Г. Чуйко, Я. Чапляк & М. Комісарик (2021) та ін., та зарубіжних вчених, серед яких А. Adler (1956), О. Afolabi & А. Baloguna (2017), А. Bandura & R. Walters Н. (1963), Е. Erikson (1993), J. Wang, R. Long, H. Chen & Q. Li (2019), А. Maslow (1942), R. O'Donovan, А. De Brún & Е. McAuliffe (2021), С. Rogers (1946), В. Skinner (2014), J. Watson (1913) та ін. Але наразі досліджень, присвячених виявленню загроз психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час, недостатньо.

Аналіз наукових джерел свідчить, що на сьогодні ще не визначено загальноприйняте тлумачення терміну «психологічна безпека особистості». В академічних тлумачних словниках поняття «особиста безпека» трактується як стан, почуття або переживання особистості, які пов'язані з її положенням у соціумі та перспективами щодо її майбутнього (Бусел, 2003; Староконь, 2021). Різноманіття підходів і поглядів у вивченні психологічної безпеки особистості не може бути класифіковано однозначно (Примак, 2019; Психологічна безпека освітнього середовища, 2016; Чуйко, Чапляк & Комісарик, 2021).

Так, наприклад, А. Маслоу (1942) акцентував у своїх роботах, що однією з дифіцитарних потреб особистості є безпека, зокрема психологічна (Maslow, 1942). Е. Еріксон (1993) в теорії розвитку особистості зазначав, що на стадії формування «довіри або недовіри» саме сформована довіра впливає на почуття психологічної безпеки особистості (Erikson, 1993). А. Адлер (1956) вважав безпеку основною потребою особистості. На його думку, людина обирає цілі, які сприятимуть запобіганню виникнення почуття неповноцінності, допомагають підтримати самооцінку та забезпечити безпеку (Adler, 1956).

Проблеми безпеки особистості розглядалися також у межах біхевіоризму. Так, на думку Дж. Уотсона (1913), формування поведінки, яка сприяє психологічній безпеці особистості, є можливою за умов участі останньої у спеціальних психологічних тренінгах (Watson, 1913). А. Бандура і його колеги (1963) також зазначали важливість спеціалізованої системи соціального навчання для формування психологічної безпеки особистості (Bandura & Walters, 1963). А.Б. Скіннер (2014) вважав важливим у формуванні психологічної безпеки позитивне підкріплення конструктивної поведінки особистості (Skinner, 2014).

Представники гуманістичного напрямку також вважали вкрай важливим формування у особистості психологічної безпеки. Так, К. Роджерс (1946) підкреслював важливість відчуття особистістю психологічної безпеки, що допомагає комфортно проходити психотерапевтичні сесії (Rogers, 1946). Важливе значення відчуття безпеки для особистості відзначав і засновник логотерапії В. Франкл (2016).

Безпеку особистості можна в цілому розглядати як захищеність особистості на рівні її особистих потреб та інтересів, що є багатобічним явищем. Особистість може бути об'єктом і суб'єктом, системою безпеки і бути присутньою в усіх інших системах безпеки. До того ж особистість знаходиться у фокусі майже всіх небезпек, зазнаючи негативного впливу деструктивних соціально-політичних, етнічних, технічних і екологічних подій (Винославська & Кононець, 2021).

У сфері забезпечення безпеки виділяють декілька груп проблем: вивчення впливу загроз на стан особистості та на її розвиток; особистість як джерело небезпеки для інших людей; особистість як джерело небезпеки для себе; середовище як джерело небезпеки для особистості; проблему захистів, які використовує особистість для забезпечення своєї безпеки; проблему забезпечення безпеки людей у різних сферах життєдіяльності (Ложкін & Рибальченко, 2023).

Психологічна безпека особистості є однією з важливих умов її розвитку, психологічного благополуччя та самореалізації. Водночас особистість, яка досягла психологічної безпеки, – це така, яка формує власне життя в контексті єдності із суспільством, природою, всесвітом, реалізує власні здібності, ідеали та прагнення через створену систему смислової регуляції життя, і готова забезпечити безпеку та зміцнення власного здоров'я, перетворивши небезпеку на фактор власного розвитку (Afolabi & Baloguna, 2017).

Існують різні визначення поняття психологічної безпеки:

Психологічна безпека – це захищеність психіки особистості від деструктивних зовнішніх і внутрішніх впливів (Слюсаревський, 2020; Оверчук, 2022).

Психологічна безпека – це відчуття захищеності в конкретній життєвій ситуації, здатність особистості до психологічної опірності несприятливим впливам, уявлення людини про власні можливості у подоланні складних ситуацій, що дозволяє їй гармонійно розвиватися та зберігати високий рівень психологічного благополуччя (Блинова, 2018).

Отже, головними ознаками психологічної безпеки особистості є почуття захищеності й психологічного благополуччя, задоволеність власним життям, впевненість у завтрашньому дні, у можливості самоздійснення та саморозвитку, віра в себе, у свою спроможність справлятися із труднощами в житті, відносна передбачуваність змін в зовнішньому середовищі й соціумі (Федчук, 2022).

Але проблемний простір психології безпеки є дуже широким, різноплановим та різнорівневим. Він містить поняття, які належать до багатьох галузей та сфер життєдіяльності людини (Блинова, 2017). Водночас психологічна безпека особистості визначається рівнем суб'єктивності (перцептивні, когнітивні, емоційні процеси) та об'єктивними факторами – рівнем розвитку середовища (Wang, Long, Chen & Li, 2019).

Психологічна безпека як стан збереження психіки передбачає підтримку певного балансу між негативними впливами на людину навколишнього середовища і її стійкістю, здатністю подолати ці впливи власними ресурсами або за допомогою захисних факторів середовища (Блохіна & Москаленко, 2019).

Дослідження адаптації студентів до навчання показують, що вона відрізняється певними психологічними особливостями: складністю, етапністю, тривалістю, індивідуальністю та обов'язковістю, що у військовий час ускладнюється низкою проблем: складністю використання дистанційних освітніх технологій, зміною співвідношення видів навчальної діяльності, втратою мотивації до навчальної діяльності, відсутністю кваліфікованих фахівців в психологічних службах (Березяк, Накорчевська & Васильєва, 2022).

У цій статті досліджуються основні загрози психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час та проаналізовані причини їх виникнення. Також виявлено фактори, які допомагали студентам підтримувати відчуття психологічної безпеки, та надані рекомендації щодо усунення психологічних загроз безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час.

Мета дослідження. Виявити основні загрози психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час, проаналізувати причини їх виникнення, виявити фактори, які допомагали студентам підтримувати відчуття психологічної безпеки та надати рекомендації щодо усунення психологічних загроз безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час.

Завдання дослідження:

- 1) Виявити основні психологічні загрози безпеці особистості під час дистанційного навчання студентів у воєнний час.
- 2) Проаналізувати причини виникнення психологічних загроз безпеці особистості під час дистанційного навчання студентів у воєнний час.
- 3) Виявити фактори, які допомагали студентам підтримувати відчуття психологічної безпеки під час дистанційного навчання у воєнний час.
- 4) Надати рекомендації щодо усунення психологічних загроз безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час.

Методи та організація дослідження. За допомогою авторського опитувальника «Загрози психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час» нами було виявлено та проаналізовано основні загрози психологічній безпеці, з якими студенти зіткнулися під час дистанційного навчання у воєнний час. Опитувальник містить 14 запитань, з них на 6 запитань респонденти обирали одну з відповідей, запропонованих авторкою, а на 8 запитань надавали розгорнуті відповіді.

Зібраний матеріал підлягав кількісному, якісному й порівняльному аналізу. Емпіричне дослідження було організовано у декілька етапів. На першому етапі було здійснено кількісний, якісний й порівняльний аналіз відповідей респондентів стосовно загроз, з якими вони особисто зіткнулися під час дистанційного навчання у воєнний час. На другому етапі методом контент-аналізу було здійснено аналіз причин виникнення загроз психологічній безпеці респондентів під час війни. На третьому етапі за допомогою контент-аналізу були виявлені фактори, які допомагали студентам підтримувати відчуття психологічної безпеки під час дистанційного навчання у воєнний час.

Вибірка дослідження. У дослідженні взяло участь 103 респонденти, які є студентами технічного університету, віком 18-24 роки, з них: 68 % чоловіки і 35 % жінки.

Результати дослідження та їх обговорення. Першим завданням нашого дослідження було виявити основні психологічні загрози безпеці особистості під час дистанційного навчання студентів у воєнний час.

Дистанційне навчання студентів у воєнний час поставило особливі виклики і загрози для їхньої психологічної безпеки. Наше дослідження показало, що до основних загроз психологічній безпеці особистості можна віднести: психологічний стрес, тривожність, соціальну ізоляцію, технічні проблеми, невизначеність майбутнього, втрату мотивації та інтересу до навчання.

1. *Стрес.* Перебуваючи під впливом стресових умов через загальну ситуацію в країні, 95,2% респондентів визнали, що вони переживали стрес під час дистанційного навчання у воєнний час, з них: 64,3% – чоловіки і 35,7% – жінки. Тобто дослідження показало, що всі респонденти жіночої статі переживали стрес, а вагома частина від загальної кількості респондентів чоловіків (92,7%) також визнали факт переживання стресу, що негативно впливало на їхню концентрацію, ефективність та психічний стан.

2. *Тривожність.* Під час дистанційного навчання через події, пов'язані з війною, у 83,5% респондентів виникала тривожність, з них: 69,8% – чоловіки і 30,2% – жінки. Відповідно тривожність виникала у 88,2% чоловіків і 74,3% жінок. Треба зазначити, що стан тривожності не мав значних проявів у студентів, які перебували за кордоном, або у відносно безпечних областях України (16,5%). Але водночас тривожність мала сильний прояв у респондентів, які знаходилися біля кордону з рф, біля лінії бойових дій або на окупованих територіях й особливо гостро відчували загрозу для власної безпеки, зокрема психологічної, 18,5% – від загальної кількості респондентів.

3. *Соціальна ізоляція.* Оскільки деякі респонденти відчували дискомфорт, через відсутність безпосереднього спілкування з іншими студентами й викладачами, дистанційне навчання у воєнний час призвело до відчуття соціальної ізоляції у 47,6% респондентів, з них: 59,2% – чоловіки і 40,8% – жінки. Тобто дискомфорт від соціальної ізоляції відчули 42,7% чоловіків та 57,1% жінок.

4. *Технічні проблеми.* На жаль, не всі студенти мали доступ до необхідних технічних засобів та Інтернету, що значно ускладнювало їхнє навчання. Особливо гостро технічні проблеми відчувалися під час масових відключень електропостачання у зв'язку із пошкодженням інфраструктури внаслідок ворожих атак. Психологічні загрози через технічні проблеми відчували, у тому чи іншому ступені, всі респонденти (100%), оскільки навіть якщо самі вони мали можливість користуватися електропостачанням та Інтернетом, такої можливості часто не було у інших учасників освітнього процесу (наприклад, у викладачів або однокласників), що ускладнювало процес навчання і призводило до неприємних переживань.

5. *Невизначеність майбутнього.* Війна призвела до психологічних проблем, пов'язаних із невизначеністю щодо перспектив навчання та майбутньої кар'єри, й це, у тому чи іншому ступені, негативно вплинуло на психологічний стан 29,1% студентів, з них: 66,7% – чоловіки і 33,3% – жінки.

6. *Втрата мотивації та інтересу.* Постійний стрес та невизначеність призвели до втрати мотивації та інтересу до навчання у 20,4% респондентів, з них: 85,7% – чоловіки і 9,2% – жінки. Треба зазначити, що цей вид психологічної загрози переважно був зафіксований у чоловіків (26,5% респондентів від загальної кількості чоловіків) і лише у 2,3% респондентів від загальної кількості жінок – учасників дослідження.

На рисунку 1 показані основні загрози психологічній безпеці особистості у воєнний час: найбільш значущою психологічною загрозою є наявність технічних проблем (100%), на другому місці – стрес (95,2%), на третьому – тривожність (83,5%), на четвертому – соціальна ізоляція (47,6%), на п'ятому – невизначеність майбутнього (29,1%) й на шостому – втрата мотивації та інтересу (20,4%).

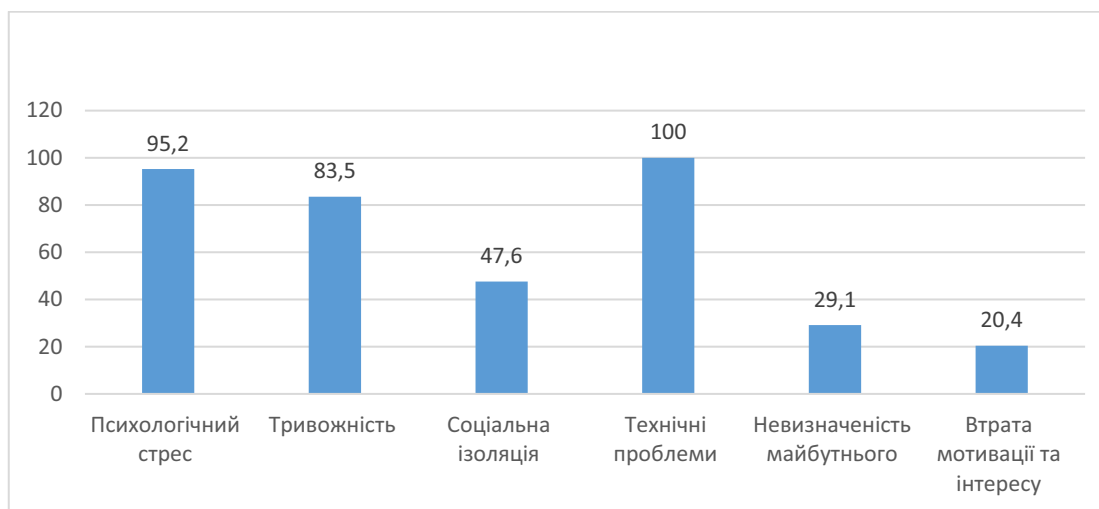


Рис. 1. Основні загрози психологічній безпеці особистості у воєнний час (у відсотках)

На рисунку 2 показані основні загрози психологічній безпеці особистості у воєнний час, які притаманні респондентам залежно від їхньої гендерної приналежності. Як видно з рисунка, найбільш значуща психологічна загроза особистості під час дистанційного навчання студентів у воєнний час – технічні проблеми, вона була зафіксована у всіх респондентів (100% і у чоловіків і жінок); психологічні загрози, пов'язані із психологічним стресом, були відмічені у всіх жінок та у більшої кількості чоловіків (100% і 95,2% відповідно); психологічні загрози, пов'язані із тривожністю, також мали прояв у більшості респондентів (88,2% чоловіків і 74,3% жінок); приблизно половина респондентів зіткнулася із психологічними загрозами, пов'язаними із соціальною ізоляцією (42,7% чоловіків і 57,1% жінок); психологічні загрози, пов'язані із невизначеністю майбутнього більше спостерігалися у чоловіків (66,7%) й менше у жінок

(33,3%); а психологічні загрози, пов'язані із втратою мотивації та інтересу, виявилися переважно притаманними чоловікам (26,5%) ніж жінкам (2,3%).

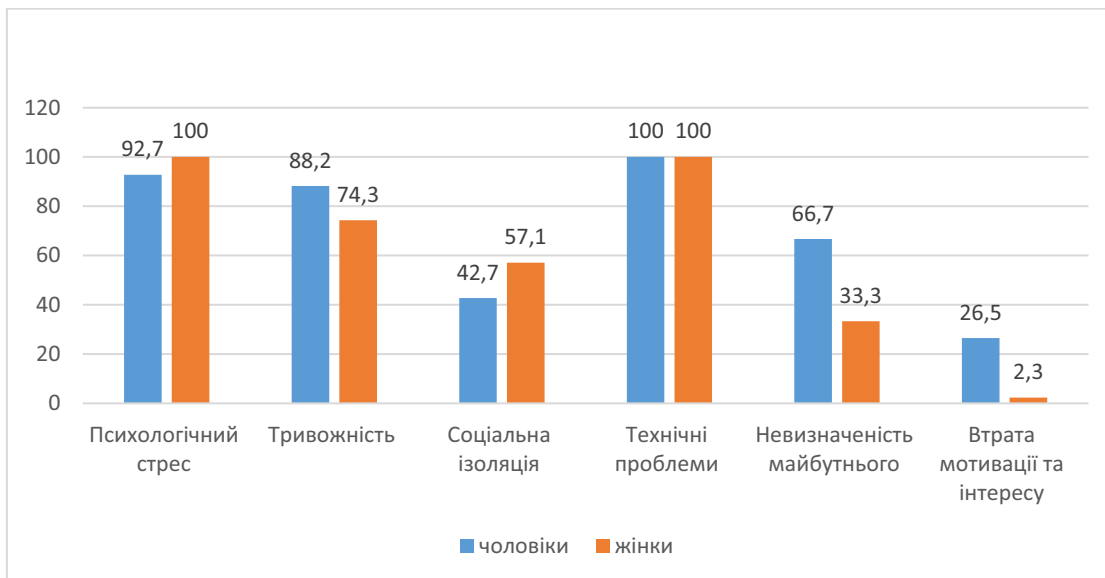


Рис. 2. Основні загрози психологічній безпеці особистості у воєнний час, притаманні респондентам залежно від гендерної приналежності (у відсотках)

Другим завданням нашого дослідження було проаналізувати причини виникнення психологічних загроз безпеці особистості під час дистанційного навчання студентів у воєнний час. Контент-аналіз відповідей студентів показав комплексні виклики та психологічні аспекти, з якими вони стикаються під час дистанційного навчання в умовах війни, й дозволив виділити такі основні причини виникнення психологічних загроз безпеці особистості:

Відключення електропостачання та відсутність Інтернету через обстріли інфраструктури, що призводило до технічних проблем. З цією проблемою, яка призводила до відчуття психологічної загрози, зіткнулися у тому чи іншому ступені всі респонденти.

Військові дії, зокрема повітряні атаки, також суттєво впливали на психіку респондентів, спричиняючи різні психологічні наслідки: тривожність та депресію; відчуття страху за своє життя, безпеки тощо. Цю причину виникнення психологічних загроз безпеці особистості під час дистанційного навчання зазначили 29,4% чоловіків та 34,3% жінок. Деякі респонденти-жінки (5,7%) навіть зазначили, що через постійні відключення світла у них з'явилися панічні атаки.

Відсутність підтримки й розуміння складних умов, у яких опинився студент, з боку викладачів стала причиною виникнення психологічних загроз безпеці особистості під час дистанційного навчання у 7,4% чоловіків та 2,9% жінок.

Хронічне недосипання, що суттєво впливає на психіку людини й може призводити до різноманітних негативних наслідків: зниження когнітивних функцій; погіршення пам'яті; зміни настрою; збільшення стресу та тривоги; погіршення фізичного здоров'я тощо, сприяло виникненню психологічних загроз безпеці особистості під час дистанційного навчання у 5,9% чоловіків та 11,4% жінок.

Проблеми з виконанням лабораторних робіт, які вимагають спеціального обладнання, реактивів тощо, стали причиною виникнення психологічних загроз безпеці особистості під час дистанційного навчання у 4,4% чоловіків та 2,9% жінок.

Малорухливий спосіб життя через постійну роботу за комп'ютером сприяв виникненню психологічних загроз безпеці особистості під час дистанційного навчання у 4,4% чоловіків та 2,9% жінок.

Проблеми із тайм-менеджментом призвели до виникнення психологічних загроз безпеці особистості під час дистанційного навчання у 4,4% чоловіків.

Проблеми з концентрацією уваги (зокрема через побутові питання, хвилювання за родичів, які знаходяться на лінії розмежування тощо) стали причиною виникнення психологічних загроз безпеці особистості під час дистанційного навчання у 5,7% жінок.

Третім завданням нашого дослідження було виявити фактори, які допомагали студентам підтримувати відчуття психологічної безпеки під час дистанційного навчання у воєнний час. Ставлення самої особистості до загроз та небезпек, а також її вміння підтримувати стан власної психологічної безпеки є дуже важливим. В цілому для індивідуальної безпеки важливо вміти подолати небезпечну ситуацію з найменшими затратами, водночас така навичка здобувається особистістю у процесі її життєдіяльності (O'Donovan, De Brún & McAuliffe, 2021).

Контент-аналіз відповідей студентів дозволив виділити фактори:

Високий рівень розвитку дистанційної освіти в Україні, а саме: зручність навчання, інформативні лекції та цікаві семінари, використання викладачами цікавих новітніх технологій та їх інтеграція у навчальний процес (Kahoot, інтерактивні дошки для малювання, сервіси для побудови графіків, створення презентацій), що суттєво допомогло навчатися в умовах війни. Сприятливий вплив цього фактору відмітили 42,6% чоловіків та 48,6% жінок.

Економія часу, зокрема часу на дорогу до та з університету, зручний графік для навчання, можливість подивитися матеріали лекцій в гугл-класах, більше часу на саморозвиток. Сприятливий вплив цього фактору відмітили 35,3% чоловіків та 57,1% жінок. Респонденти також зазначили, що їм допомогло у реалізації успішного навчання опанування навичок тайм-менеджменту.

Заохочення, підтримка й лояльність з боку викладачів щодо дедлайнів здачі робіт. Сприятливий вплив цього фактору відмітили 10,3% чоловіків та 8,6% жінок.

Четвертим завданням нашого дослідження було надати рекомендації щодо усунення психологічних загроз безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час. За таких обставин вкрай важливою є імплементація заходів для усунення психологічних загроз та забезпечення їхньої безпеки. Наразі можна запропонувати такі рекомендації:

Психологічна підтримка: організація онлайн-сесій психологічної підтримки та консультивання для студентів.

Сприяння соціальному спілкуванню: проведення віртуальних форумів, де студенти можуть обмінюватися досвідом, спілкуватися та підтримувати один одного.

Надання навчальних матеріалів: це питання легко вирішується за допомогою створення гугл-класів, в яких представлені матеріали лекцій та інформація, необхідна для організації навчального процесу (силабус, корисні посилання та актуальні оголошення), що дасть можливість студентам ознайомлюватися з необхідними навчальними матеріалами та інформацією у зручній для них час та за наявності у них електропостачання, Інтернету, відповідної безпекової ситуації.

Зручна подача інформації: студентів необхідно забезпечувати чіткою та достовірною інформацією стосовно навчального процесу, рейтингової системи оцінювання, контрольних заходів, змін у розкладі тощо.

Створення гнучкого графіка навчання: студентам бажано дати можливість гнучкого графіка навчання, що враховуватиме їхні індивідуальні можливості та обставини, у яких вони опинились під час війни.

Взаємодія викладачів і студентів: потрібно підтримувати активну взаємодію між викладачами та студентами, використовуючи електронні засоби комунікації, які дозволяють легко звертатися із запитаннями чи уточненнями. Також викладачам бажано завжди бути уважними, доброзичливими та ввічливими у спілкуванні зі студентами, особливо у воєнний час, сповнений загроз, зокрема психологічних.

Заохочення й підтримка студентів з боку викладачів: викладачам бажано надавати завдання, які стимулюють самостійність студентів, та регулярно надавати зворотний зв'язок, щоб студенти відчували свій прогрес. Це можна зробити у вигляді короткого позитивного коментаря, який не потребує багато часу, але має заохочувальний вплив на студентів щодо навчання.

На нашу думку, вищезазначені рекомендації сприятимуть усуненню психологічних загроз безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час й підтримці психологічного благополуччя студентів.

Висновки. У статті показані основні психологічні загрози безпеці особистості під час дистанційного навчання студентів у воєнний час, які були виявлені під час дослідження, проаналізовано причини їх виникнення, а також наведені виявлені фактори, які допомагали студентам підтримувати відчуття психологічної безпеки. До того ж надано рекомендації щодо усунення психологічних загроз безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час.

З'ясовано, що найбільш значущі психологічні загрози особистості під час дистанційного навчання студентів у воєнний час виникли через технічні проблеми, стрес та тривожність, соціальну ізоляцію, невизначеність майбутнього й втрату мотивації та інтересу. Проаналізовано основні причини виникнення психологічних загроз безпеці особистості під час дистанційного навчання студентів у воєнний час, серед них: відключення електропостачання та відсутність Інтернету, військові дії, відсутність підтримки з боку викладачів, хронічне недосипання, проблеми з виконанням лабораторних робіт, малорухливий спосіб життя, проблеми із тайм-менеджментом, проблеми з концентрацією уваги.

Виявлено фактори, які допомагали студентам підтримувати відчуття психологічної безпеки під час дистанційного навчання у воєнний час: високий рівень розвитку дистанційної освіти в Україні, економія часу, заохочення та підтримка з боку викладачів. Також рекомендації щодо усунення психологічних загроз безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час завдяки: психологічній підтримці, сприянню соціальному спілкуванню, наданню навчальних матеріалів, зручній подачі інформації, створенню гнучкого графіка навчання, взаємодії викладачів і студентів та заохоченню й підтримці студентів з боку викладачів.

Подана у статті інформація може бути корисною для ідентифікації причин виникнення загроз психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час та імплементації заходів для їх подолання.

Перспективи подальших досліджень. Ми вбачаємо перспективи подальших досліджень у розробці ефективних методів психологічної підтримки студентів щодо подолання загроз психологічній безпеці особистості при дистанційному навчанні студентів у воєнний час.

Література

1. Березяк, К., Накорчевська, О., & Васильєва, О. (2022). Психологічні особливості адаптації студентів до навчання в умовах війни. *Перспективи та інновації науки*, 10(15). [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-10\(15\)-401-411](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-10(15)-401-411)
2. Блинова, О. Є. (2018). *Психологічна безпека: аналіз наукових уявлень та досвід емпіричного дослідження*. Просвіта.
3. Блинова, О. Є. (2017). Теоретичний аналіз розвитку уявлень про психологічну безпеку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: психологічні науки*, 2(6), 130-136.
4. Блохіна, І. О., & Москаленко, О. В. (2019). До проблеми формування психологічної безпеки особистості в малих групах. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 18, 71-79.
5. Бусел, В. Т. (2003). *Великий тлумачний словник сучасної української мови*. Перун.
6. Винославська, О., & Кононець, М. (2021). Економічна безпека особистості в умовах пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(22), 33-44. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.4>
7. Ложкін, Г. В., & Рибальченко О. М. (2023) Емпіричне дослідження психологічної безпеки особистості. *Науковий журнал Габітус*, 54, 142-148.

8. Оверчук, В. (2022). Проблема психологічної безпеки особистості в умовах військового стану. *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*, 12(30).
9. Панченко, Т.Л. (Ред.) (2016). Психологічна безпека освітнього середовища. *Вісник психологічної служби Київщини*, 9.
10. Примак, Ю. В. (2019). *Психологічна безпека дітей та молоді у сімейному середовищі*: монографія. Десна Поліграф.
11. Староконь, Є. Г. (2021). *Словник-довідник спеціальних термінів*. Полісся.
12. Слюсаревський, М. (2020). Психологічна безпека людини в онтологічному та гносеологічному вимірах. Післямова до роботи, відзначеної Державною премією України в галузі науки і техніки. *Scientific Studios on Social and Political Psychology*, 45(48), 7-26. [https://doi.org/10.33120/ssj.vi45\(48\).138](https://doi.org/10.33120/ssj.vi45(48).138)
13. Франкл, В. (2016). *Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі*. Family Leisure Club.
14. Чуйко Г., Чапляк, Я., & Комісарик, М. (2021). Психологічна безпека особистості в нестабільному світі. *Психологічний журнал*, 7, 1(45), 65-80. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.1>
15. Adler, A. (1956). *The individual psychology of Alfred Adler: A stematic presentation in selections from his writings*. H. L. Ansbacher, & R. R. Ansbacher, (Eds). Harper & Row.
16. Afolabi, O., & Baloguna, A. (2017). Impacts of Psychological Security, Emotional Intelligence and Self Efficacy on Undergraduates' Life Satisfaction. *Psychological Thought*, 10(2), 247–261. <https://doi.org/10.5964/psyc.v10i2.226>.
17. Bandura, A., & Walters, R.H. (1963). *Social learning and personality development*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
18. Erikson, E. H. (1993). *Childhood and Society*. Publisher, W. W. Norton.
19. Fedchuk, O. (2022). Category of Psychological Security of Personality in Scientific Literature. *The Journal of VN Karazin Kharkiv National University. A Series of «Psychology»*, 73, 67-74.
20. Maslow, A. H. (1942). The dynamics of psychological security/insecurity. *Journal of Personality*, 10(4), 331-344. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1942.tb01911>
21. O'Donovan, R., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2021). Healthcare Professionals Experience of Psychological Safety, Voice, and Silence. *Frontiers in Psychology*. (12), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.626689>
22. Rogers, C. R. (1946). Significant aspects of client-centered therapy. *Am. Psychol.*, 1(10) : 415-22. <https://doi.org/10.1037/h0060866>
23. Skinner, B. F. (2014). *Science and human behavior*. B. Skinner Foundation.
24. Wang, J., Long, R., Chen, H., & Li, Q. (2019). Measuring the Psychological Security of Urban Residents: Construction and Validation of a New Scale. *Frontiers in Psychology*, 10, 2423. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02423>
25. Watson, J. B. (1913). Psychology as the Behaviorist Views It. *Psychological Review*, 20, 158-177.

References

1. Berezyak, K., Nakorchevska, O., & Vasylieva, O. (2022). Psykholoģichni osoblyvosti adaptatsiyi studentiv do navchannya v umovakh viiny [Psychological features of students' adaptation to university in war conditions]. *Perspektyvy ta innovatsiyi nauky*, 10(15). [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-10\(15\)-401-411](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-10(15)-401-411) [In Ukrainian]
2. Blynova, O. I.E. (2018). *Psykhologichna bezpeka: analiz naukovykh uyavlen ta dosvid empirychnogo doslidzhennya [Psychological safety: analysis of scientific ideas and empirical research]*. Prosvita. [In Ukrainian]
3. Blynova, O. I.E. (2017). Teoretychnyi analiz rozvytku uyavlen pro psykhologichnu bezpeku [Theoretical analysis of the development of ideas about psychological safety]. *Naukovyi visnyk KHersonskogo derzhavnogo universytetu. Seriya: psykhologichni nauky*, 2(6), 130-136. [In Ukrainian]
4. Blokhina, I. O., & Moskalenko, O. V. (2019). Do problemy formuvannya psykhologichnoyi bezpeky osobystosti v malykh grupakh [The problem of development of psychological safety of the individual in small groups]. *Aktualni problemy psykhologiyi : zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykhologiyi imeni G.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny*, 18, 71-79. [In Ukrainian]
5. Busel, B. T. (2003). Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoyi ukrayinskoyi movy [A large dictionary of the modern Ukrainian language]. Перун. [In Ukrainian]
6. Vynoslavskaya, O., & Kononets, M. (2021). Ekonomichna bezpeka osobystosti v umovakh pandemiyi COVID-19 [Economic security of the individual in the conditions of the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykhologiya. Ekonomichna psykhologiya*, 1(22), 33-44. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.4> [In Ukrainian]
7. Lozhkin, G. V., & Rybalchenko O. M. (2023) Empirychno doslidzhennya psykhologichnoyi bezpeky osobystosti [Empirical study of psychological safety of the individual]. *Naukovyi zhurnal Gabitus*, 54, 142-148. [In Ukrainian]
8. Overchuk, V. (2022). Problema psykhologichnoyi bezpeky osobystosti v umovakh viiskovogo stanu [The problem of psychological safety of the individual under martial law]. *Naukovi perspektyvy (Naukovi perspektivi)*, 12(30). [In Ukrainian]
9. Panchenko, T. L. (Ed.) (2016). Psykhologichna bezpeka osvithnogo seredovyscha [Psychological safety of the educational environment]. *Visnyk psykhologichnoyi sluzhby Kyivshchyny*, 9. [In Ukrainian]

10. Prymak, Yu. V. (2019). *Psykhologichna bezpeka ditei ta molodi u simeinomu seredovyschi [Psychological safety of children and teenagers in the family environment]*. Desna Poligraf. [In Ukrainian]
11. Starokon, Ye. G. (2021). *Slovnnyk-dovidnyk spetsialnykh terminiv [Dictionary of special terms]*. Polissya. [In Ukrainian]
12. Slyusarevskiy, M. (2020). Psykhologichna bezpeka lyudyny v ontologichnomu ta gnoseologichnomu vymirakh. Pislyamova do roboty, vidznachenoyi Derzhavnoyu premiiyeu Ukrayiny v galuzi nauky i tekhniky [Psychological security of a person in ontological and epistemological dimensions. Afterword to the work awarded the State Prize of Ukraine in the field of science and technology]. *Scientific Studios on Social and Political Psychology*, 45(48), 7-26. [https://doi.org/10.33120/ssj.vi45\(48\).138](https://doi.org/10.33120/ssj.vi45(48).138) [In Ukrainian]
13. Frankl, V. (2016). *Lyudyna v poshukakh spravzhnogo sensu. Psykholog u kontstabori [A man in search of a true meaning. A psychologist in a concentration camp]*. Family Leisure Club. [In Ukrainian]
14. Chuiko G., Chaplyak, Ya., & Komisaryk, M. (2021). Psykhologichna bezpeka osobystosti v nestabilnomu sviti [Psychological safety of personality in the unstable world]. *Psykhologichni zhurnal*, 7, 1(45), 65-80. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.1> [In Ukrainian]
15. Adler, A. (1956). *The individual psychology of Alfred Adler: A stematic presentation in selections from his writings*. H. L. Ansbacher, & R. R. Ansbacher, (Eds). Harper & Row.
16. Afolabi, O., & Baloguna, A. (2017). Impacts of Psychological Security, Emotional Intelligence and Self Efficacy on Undergraduates' Life Satisfaction. *Psychological Thought*, 10(2), 247-261. <https://doi.org/10.5964/psyc.v10i2.226>.
17. Bandura, A., & Walters, R.H. (1963). *Social learning and personality development*. Holt, Rinehart & Winston.
18. Erikson, E. H. (1993). *Childhood and Society*. Publisher, W. W. Norton.
19. Fedchuk, O. (2022). Category of Psychological Security of Personality in Scientific Literature. *The Journal of VN Karazin Kharkiv National University. A Series of «Psychology»*, 73, 67-74.
20. Maslow, A. H. (1942). The dynamics of psychological security/insecurity. *Journal of Personality*, 10(4), 331-344. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1942.tb01911>
21. O'Donovan, R., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2021). Healthcare Professionals Experience of Psychological Safety, Voice, and Silence. *Frontiers in Psychology*. (12), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.626689>
22. Rogers, C.R. (1946). Significant aspects of client-centered therapy. *Am. Psychol.*, 1(10), 415-22. <https://doi.org/10.1037/h0060866>
23. Skinner, B. F. (2014). *Science and human behavior*. B. Skinner Foundation.
24. Wang, J., Long, R., Chen, H., & Li, Q. (2019). Measuring the Psychological Security of Urban Residents: Construction and Validation of a New Scale. *Frontiers in Psychology*, 10, 2423. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02423>
25. Watson, J. B. (1913). Psychology as the Behaviorist Views It. *Psychological Review*, 20, 158-177.

Відомості про автора

Кононець Марія Олександрівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та педагогіки Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Київ, Україна

Kononets, Mariia, PhD (Psychology), Associate Professor, Department of Psychology and Pedagogy, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine

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

E-mail: kononets.maria@gmail.com

Отримано 5 січня 2024 р.
Рецензовано 11 січня 2024 р.
Прийнято 18 січня 2024 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.4>
УДК 159.95

Оксана Креденцер

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХНЬОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ В УМОВАХ ВІЙНИ

Креденцер Оксана. Тренінг розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Вступ. Проблема розвитку професійної самоефективності в контексті забезпечення психологічного здоров'я в умовах війни є актуальним питанням, але водночас мало дослідженим у вітчизняній психології, зокрема щодо персоналу освітніх організацій.

Мета: розробити структуру та зміст тренінгу розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Результати. Розроблено зміст та структуру тренінгу, який розрахований на 20 годин та складається зі вступу, 4 тренінгових сесій та заключної частини. Кожна тренінгова сесія включає різноманітні інтерактивні техніки (міні-лекції, мозкові штурми, робота в парах та міні-групах, творчі завдання, ігри, психологічні практикуми тощо).

Висновки. Тренінг був апробований в різних форматах, показав свою ефективність та може бути рекомендований практичним психологам для роботи з персоналом освітніх організацій.

Ключові слова: тренінг, самоефективність, професійна самоефективність, персонал освітніх організацій, психологічне здоров'я, благополуччя, війна, педагогічна діяльність, освітні організації.

Kredentser, Oksana. Educational organization staff's professional self-efficacy development training in the context of promoting their psychological health and well-being in war conditions

Introduction. The role of professional self-efficacy in promoting psychological health, especially that of educational staff, in the conditions of war is an urgent but little researched issue both abroad and in Ukraine.

Aim: to develop the design program and content of the training for the development of professional self-efficacy of the staff of educational organizations in the context of promoting their psychological health and well-being in the conditions of war.

Results. The proposed training is designed for 20 hours long and consists of an introduction, four training sessions and the final part. Each training session includes a variety of interactive techniques, which include mini-lectures, brainstorming, pair works, mini-groups, creative tasks, games, psychological workshops, etc.

Conclusions. The training program, which was tested in various formats, showed its effectiveness and can be used by educational organization counsellors and psychologists.

Key words: training, self-efficacy, professional self-efficacy, educational organization staff, psychological health, well-being, war, educational activity, educational organizations

Вступ. Важливим та актуальним завданням сьогодення є пошук дієвих чинників, що сприяють підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах війни та забезпечують його психологічне здоров'я й благополуччя.

Аналіз літератури (Вовк, 2010; Титаренко, 2018; Bandura, 1997; Gull, 2016; Nauta, 2004 та ін.) та наші попередні розробки (Креденцер, 2016; 2021) показали, що одним із таких чинників є *самоефективність особистості в цілому та, зокрема, професійна самоефективність.*

Базуючись на наших попередніх дослідженнях (Креденцер, 2016, 2021), ми визначаємо самоефективність як систему суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в конкретних ситуаціях, яка має оцінювальний характер і забезпечує регуляцію дій, спрямованих на досягнення певних цілей, за рахунок формування суджень про свою здатність успішно вирішити поставлені завдання.

Одним із видів самоефективності є професійна самоефективність (occupational self-efficacy). Це поняття було запроваджено зарубіжними психологами В. Schyns & G. von Collani (2002), базуючись на поглядах А. Bandura (1997). Професійна самоефективність – це переконаність людини у здатності успішно та ефективно виконувати завдання, пов'язані з її роботою, професією (Schyns & Collani, 2002).

Низка зарубіжних фахівців досліджували професійну самоефективність в освітніх організаціях, пов'язуючи її з інноваційною поведінкою, залученістю до роботи, задоволеністю працею та загальною продуктивністю, психологічним благополуччям (Alon, Cinamon & Aram, 2023; Klacijnsen, Vermeulen & Martens, 2018; Konermann, 2012; Salimrad & Srimathi, 2016). Окрім того, професійна самоефективність була досліджена в контексті її зв'язку з кар'єрою вчителів (Runhaar, Bouwmans & Vermeulen, 2019).

На важливість значення самоефективності та професійної самоефективності в умовах війни та інших суттєвих травмуючих подіях наголошують зарубіжні (Bandura, 1997; Benight & Bandura, 2004; Berger & Gelkopf, 2011; Solomon, Benbenishty & Mikulincer, 1991; Soltani, Karaminia & Hashemian, 2014) та українські дослідники (Кокун, 2022; Гура, 2023; Титаренко, 2019 та ін.) .

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що проблема розвитку професійної самоефективності в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни є актуальним питанням. Водночас воно залишається не дослідженим у вітчизняній психології, зокрема щодо персоналу освітніх організацій.

Мета дослідження: розробити структуру та зміст тренінгу розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Результати дослідження та їх обговорення.

Для розробки тренінгу були використані наші попередні теоретичні та методичні роботи щодо проблеми самоефективності (Креденцер & Абдулаєва, 2016; Креденцер, 2016; Креденцер, 2019). Окрім того, нами були враховані результати наших попередніх емпіричних досліджень (Креденцер, 2021).

Мета тренінгу: підвищити рівень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Завдання тренінгу:

- 1) Оволодіти поняттям «професійна самоефективність» й проаналізувати її роль у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.
- 2) Оволодіти методами діагностики рівня професійної самоефективності освітян-учасників тренінгу та чинників, що на нього впливають.
- 3) Оволодіти навичками підвищення професійної самоефективності з метою забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя персоналу освітніх організацій.

Відповідно до визначених завдань нами була розроблена програма тренінгу (таблиця 1).

Тренінг розрахований на 20 годин та складається зі вступу, 4 тренінгових сесій («Що таке «професійна самоефективність» персоналу освітніх організацій?»; «Що впливає на рівень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій?»; «Які джерела розвитку професійної самоефективності?»; «Як професійна самоефективність пов'язана з психологічним здоров'ям та благополуччям в умовах війни?») та заключної частини. Кожна тренінгова сесія включає різноманітні інтерактивні техніки (міні-лекції, мозкові штурми, робота в парах та міні-групах, творчі завдання, ігри, психологічні практикуми тощо).

Програма тренінгу

Складові тренінгу	Години
Вступ	2
Тренінгова сесія 1. Що таке «професійна самоефективність» персоналу освітніх організацій?	4
Тренінгова сесія 2. Що впливає на рівень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій?	4
Тренінгова сесія 3. Які джерела розвитку професійної самоефективності?	4
Тренінгова сесія 4. Як професійна самоефективність пов'язана з психологічним здоров'ям та благополуччям в умовах війни?	4
Заключна частина	2
Всього	20

Зміст тренінгу

Вступ

1. *«Знайомство»:* «Добрий день! Мене звати Я пишаюсь, що працюю вчителем тому, що....»

Учасники по колу представляються та одночасно коротко описують свої мотиви педагогічної діяльності.

2. *«Мозковий штурм»:* «Визначення правил роботи групи».

3. *Мультимедійна презентація:* «Мета, завдання та форми роботи на тренінгу».

4. *Вивчення запитів та очікувань учасників групи.* Інструкція: учасники по колу висловлюють свої очікування від роботи групи, відповідаючи на запитання: «Чому я беру участь у тренінгу?» «Що нового я хотів би дізнатись на тренінгу?».

5. *Вправа «Асоціативні картки».*

Для цієї вправи ведучому необхідно заздалегідь приготувати тематичні картки. Бажано, щоб ці картки були пов'язані з контекстом зустрічі або з контекстом оточуючого середовища тощо. Наприклад, це можуть бути: вітальні листівки, цікаві фото відомих місць світу або відомих людей. Учасники по колу зі скриньки витягують картки з відповідним зображенням. Наприклад, у випадку з вітальними листівками це можуть бути: Новий рік, Пасха, День незалежності України, день психолога, день вчителя тощо. Після того, як всі витягнули карти, кожен по черзі говорить фразу, яка починається з «Я...» та наводять асоціації, що корелюють з цим святом та їх особистісними характеристиками, відповідають на запитання: «Як це про Вас?», «Що це для Вас?».

У ході виконання вправи ведучий може задавати зустрічні запитання, уточнюючи, наприклад: «Чому?», «Хто так вважає?», «Як Ви себе при цьому відчуваєте?», «Як Ви до цього ставитесь?» «Ким би Ви хотіли бути?» тощо.

6. *Вправа «Мій талісман як власний символ успіху».* Інструкція: кожен з учасників має намалювати свій талісман, який відображатиме його особистість та історію успіху.

Тренінгова сесія 1.

Що таке «професійна самоефективність» персоналу освітніх організацій?

1. *Вправа «Ефективна особистість – це...».* Інструкція: на аркушах паперу треба закінчити речення. Після того як кожен прочитає свою відповідь, їх можна наклеїти на дошку, де намальована повітряна куля (ніби допомагаючи їй злетіти).

2. *Міні-лекція «Поняття самоефективності особистості».* Для підготовки до міні-лекції можна використати наявний у літературі матеріал (Вовк, 2010; Гальцева, 2015; Креденцер, 2019; Bandura, 1997).

3. *Психологічний практикум «Діагностика рівня самоефективності особистості»* (за допомогою тесту на загальну самоефективність М. Шерера та Д. Мадукса).

4. *Аналітична робота в малих групах «Особливості прояву самоефективності особистості: у чому відмінність від самооцінки, впевненості у собі?».*

Презентація результатів роботи в групі та їх обговорення. Які основні характеристики самоефективності особистості?

5. *Міні-лекція «Поняття професійної самоефективності особистості».* Для підготовки до міні-лекції можна використати наявний у літературі матеріал (Креденцер, 2019; Лаптева, 2020; Bandura, 1997; Liu & Huang, 2019).

6. *Проективна вправа в малих групах «Вчитель з високим рівнем професійної самоефективності в умовах війни».* Інструкція: учасники розподіляються на 2-3 групи та кожна група малює вчителя з високим рівнем професійної самоефективності в умовах війни.

Презентація результатів роботи в групі та їх обговорення. Що спільне, а що відмінне у проектах груп? Чому? Які основні характеристики вчителя з високим рівнем професійної самоефективності? Які її особливості в умовах війни?

Тренінгова сесія 2.

Що впливає на рівень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій?

1. *Вправа «Дерево класифікацій»* (виконується в малих групах). Інструкція: розробіть класифікацію чинників (особистісних, організаційних тощо), які, на Вашу думку, можуть впливати на професійну самоефективність вчителя.

Представлення результатів роботи в групі та загальне обговорення.

2. *Міні-лекція «Чинники професійної самоефективності персоналу освітніх організацій: мотивація, рефлексія, освітнє середовище».* Для підготовки до міні-лекції можна використати наявний у літературі матеріал (Креденцер, 2019; Salimirad & Srimathi, 2016).

3. *Психологічний практикум «Діагностика рівня професійної самоефективності вчителя»* (за допомогою опитувальника професійної самоефективності (коротка версія) («Short Occupational Self-Efficacy Scale»)) (Т. Rigotti, В. Schyns and G. Mohr) в адаптації О.В. Креденцер).

4. *Вправа «Мрія мого життя»* (робота з мотивацією). Інструкція: заповніть таблицю:

Завдання	Відповіді
1) Яке професійне завдання у Вас є, яке Ви можете назвати мрією?	
2) Що буде, якщо Ви здійсите свою мрію? Що Ви отримаєте? Що Ви втратите?	
3) Що буде, якщо Ви залишите все як є? Що Ви втратите? Що отримаєте?	

Обговорення результатів виконання вправи відбувається в парах за таким переліком запитань: 1) Що Ви відчували, відповідаючи на перше запитання? 2) Що Ви відчували, відповідаючи на третє запитання? 3) Чи я хочу змінити щось у своєму житті? 4) Чи я хочу мати мрію?

Рефлексія виконання вправи в групі: ідеї, висновки, інсайти.

5. *Вправа «Дерево мого Я».* Інструкція: намалюйте дерево, у якого є стовбур, гілки, листя, плоди, коріння. Угорі намалюйте сонечко з промінчиками. На стовбурі дерева напишіть свою найголовнішу професійну якість – свою внутрішню силу. На гілках – можливі професійні напрямки реалізації ваших здібностей. На коріннях – свої позитивні внутрішні якості, які допомагають виростити якомога більше гілок. На плодах – важливі

професійні результати, яких Ви змогли досягнути. На листях – Ваші професійні цінності. На промінчиках сонця – ресурси, які «годують» Ваше дерево. Після завершення малюнку на його зворотному боці напишіть назву малюнка та вік дерева.

Представлення результатів в групі та групова рефлексія відбувається за переліком таких запитань: Чи достатньо на Вашому дереві плодів і листя? Хто доглядає за Вашим деревом? Чи бувають ситуації, коли Ви не можете скористатися ресурсами? Як можна усунути ці перешкоди? Чи достатньо гілок на Вашому дереві? Чи всі вони «живі»? Як Ви у своєму житті підживлюєте своє дерево? Що Ви можете сказати про свої професійні якості, як вони впливають на Ваше дерево?

6. *Вправа «Похвала себе під час війни».* Інструкція: напишіть 20 пунктів, пов'язаних з Вашою професійною діяльністю, за які Ви себе можете похвалити, що відбулись з Вами під час війни.

Групова рефлексія та обговорення виконання вправи «Похвала себе під час війни».

Тренінгова сесія 3.

Які джерела розвитку професійної самоефективності?

1. Міні-лекція «*Джерела розвитку професійної самоефективності: власний досвід успіху і невдач, досвід, отриманий шляхом спостереження, вербальні переконання*». Для підготовки до міні-лекції можна використати наявний у літературі матеріал (Vandura, 1997).

2. *Вправа «Мій професійний успіх» (виконується індивідуально).* Інструкція: пригадайте будь-яку ситуацію з Вашого професійного життя, вирішення якої потребувало подолання певних труднощів і завершилося успішно. Зобразіть її схематично у вигляді коміксу.

Представлення результатів в групі та рефлексія. Інструкція: представляючи свою ситуацію у групі, розкажіть, чи був для Вас корисним отриманий досвід. Чи вплинула вона на Вашу віру у себе, у переконаність у власній ефективності.

3. *Вправа «Мої перешкоди»(групова робота).*

Мета вправи: опанувати навички конструктивного подолання перешкод на шляху до цілі.

Інструкція: «Зараз я пропоную одному з вас сісти у центрі нашого кола та оголосити яку-небудь мету, яку він хоче досягти. Інші учасники групи будуть по черзі називати можливі перешкоди або складнощі, які можуть виникнути на шляху до визначеної мети. Завдання головного учасника – назвати, яким чином він може подолати визначену перешкоду.

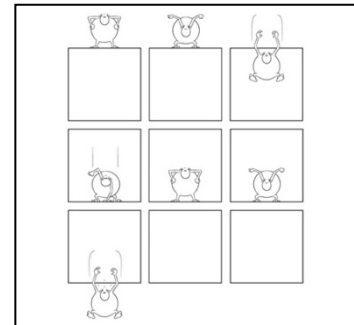
Після його відповіді – слово надається тому, хто визначив цю перешкоду, він також називатиме можливі шляхи подолання такої ситуації, після чого група визначає – чий варіант розв'язання цієї ситуації є кращим.

Потім наступний учасник називає іншу можливу перешкоду, яка може заважати досягненню цілі, поки всі учасники групи не висловляться.

Кожен з вас має побувати у ролі головного учасника – на це відводиться 10 хвилин, часу на довгі роздуми у Вас не буде, ймовірно, Вашою відповіддю буде те, що перше спадає вам на думку».

Обговорення (після виконання вправи всіма учасниками).

4. *Вправа «Мої невдачі та досягнення як учителя».* Інструкція: заповніть таблицю:



Невдачі	Що заважало?
1.	
2.	
3.	

Досягнення	Що допомогало?
1.	
2.	
3.	

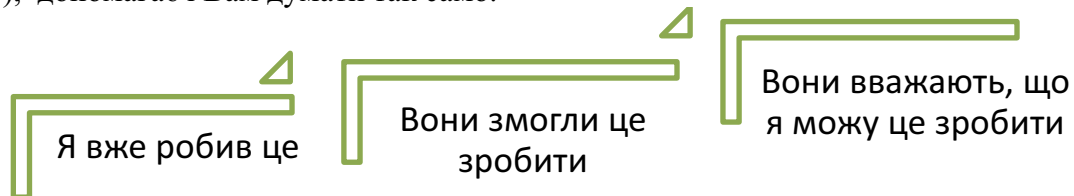
Обговорення результатів виконання вправи відбувається в парах за таким переліком запитань: 1) Яку таблицю було легше заповнювати? 2) Які стратегії застосовуються при невдачах? 3) Які стратегії використовуються для досягнення?

Рефлексія виконання вправи в групі: ідеї, висновки, інсайти.

5. *Вправа «Самопізнання: Я в школі в умовах війни».* Інструкція: визначить спершу свої слабкі сторони, здібності, негативні риси характеру, проаналізуйте, як вони Вам заважають на роботі, в школі та як їх можна усунути або мінімізувати вплив. Далі визначте свої сильні сторони, здібності, позитивні риси характеру й те, як вони допомагають Вам на роботі, в школі та як Ви можете найкращим чином скористатися ними для покращення свого перебування.

Слабкі сторони	Як заважають в школі в умовах війни?	Як можна їх усунути, мінімізувати вплив?
Сильні сторони	Як допомагають в школі в умовах війни?	Де і як ними можна скористатися?

6. *Вправа «Три кроки до моєї професійної самоефективності».* Інструкція: розробіть драбину зі сходами до своєї власної професійної самоефективності за такими кроками: 1) «Я вже робив це». Згадайте випадок з недавнього минулого, коли Ви досягли успіху в подібній справі. З самого початку і до кінця проаналізуйте, що Ви тоді робили, як почувалися, з ким говорили і що робили, щоб досягти мети. 2) «Вони змогли це зробити». Згадайте людей, які змогли зробити подібні речі. Подивіться, як інші люди роблять це. Згадайте біографії відомих людей, які досягли успіху в подібній сфері. Знання того, що інші люди здійснюють свої мрії, дасть курс, якого варто дотримуватись, і ціль, над досягненням якої варто працювати. 3). «Вони вважають, що я можу це зробити». Згадайте людей, кому небайдужий Ваш успіх і хто готовий надавати Вам підтримку на шляху до досягнення цілей. Важливо оточувати себе однодумцями та прихильниками. Це можуть бути друзі, члени сім'ї, наставники. Усвідомлення того, що є люди, на думку яких Ви можете зробити це (написати книгу, заснувати компанію, консультувати раду директорів тощо), допомагає і Вам думати так само.



Представлення результатів в групі та обговорення результатів виконання вправи.

Тренінгова сесія 4.

Як професійна самоефективність пов'язана з психологічним здоров'ям та благополуччям в умовах війни?

1. *Міні-лекція «Зв'язок самоефективності з психологічним здоров'ям та благополуччям в умовах війни».* Для підготовки до міні-лекції можна використати наявний у літературі матеріал (Гура, 2023; Benight & Bandura, 2004; Berger & Gelkopf 2011; Solomon, Benbenishty & Mikulincer, 1991).

2. *Психологічний практикум «Діагностика рівня позитивного ментального здоров'я»* (за допомогою методики «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive mental health scale (PMH-Scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld and E.S. Becker) в адаптації Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко).

3. *Аналітичне завдання: «Змінити-уникнути-прийняти» (робота в міні-групах).* Інструкція: розділіться на групи, кожна з яких отримає картку з описом типової проблемної ситуації, що має місце в освітній діяльності в умовах війни. Вкажіть, яким чином можна її: змінити (як усунути джерело стресу); уникнути (як можна віддалитися від джерела стресу); прийняти (як можна жити з джерелом стресу). Після опису всіх варіантів, необхідно обрати кращий, на Вашу думку, варіант. Після представлення результатів обговоріть їх у групі.

4. *Вправа «Мої стресори та причини тривоги».* Інструкція. Складіть перелік ваших професійних стресорів в умовах війни. Напишіть окремо кожен позицію із цього переліку на відповідних стікерах. На червоних: що лякало? На зелених: що дратувало? На синіх: що викликало стрес? На жовтих: від чого сумували? Згрупуйте заповнені стікери на аркуші паперу відповідно за кольорами.

Використовуючи бланк «Коло контролю» (Covey, 1989), розмістіть кожен стікер у відповідному колі («Те, що я можу контролювати», «Те, на що я можу впливати», «Те, що я не можу контролювати»).

Представлення результатів в групі та рефлексія відбувається за таким переліком запитань: На що я витрачаю свій час? Чи продуктивно я використовую свої особисті ресурси? На чому я фокусує свою увагу? Як довго я перебуваю в негативі? Що я можу зробити для того, щоб підтримати себе та зменшити вплив стресорів?.

5. *Психологічний практикум «Діагностика рівня суб'єктивного благополуччя»* (за допомогою методики «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai and M. Kinderman) в адаптації Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер.

6. *Творчо-проективна вправа в міні групах «Від чого залежить моє благополуччя в умовах війни?».* Інструкція: учасники в міні-групах створюють творчі проекти власного благополуччя. Для цього можуть використовуватись будь-які матеріали (фарби, олівці, маркери), газети та журнали, предмети в кімнаті тощо.

Рефлексія виконання вправи в групі: ідеї, висновки, інсайти.

Заключна частина тренінгу

1. *Підведення підсумків. Загальна рефлексія роботи групи.* Інструкція: всі учасники, сидячи колом, послідовно, в довільній формі висловлюють свої враження від роботи в групі, наприклад: наскільки це було корисним та ефективним для них, які відчували зміни, що нового про себе вони дізнались, що їм сподобалось (не сподобалось), що слід урахувати надалі тощо. Висновки формулюються згідно такого плану: 1) «Наскільки тренінг задовольнив мої очікування?» 2) «Мій основний висновок...»; 3) «Я візьму з собою...»; 4) «Головним для мене було усвідомлення того, що...»; 5) «Які форми роботи були найбільш продуктивними?».

2. *Побажання учасників тренінгу:* «Я бажаю усім учасникам тренінгу в майбутньому...».

3. *Притча «Все в твоїх руках».* Інструкція: всі учасники сідають по колу, ведучий розповідає притчу.

Також для цього може бути використаний відео-ресурс (<https://www.youtube.com/watch?v=1R3ViWMEYvM>).

Притча

Історія виникла дуже давно в древньому місці, в якому жив великий мудрець. Слава про його мудрість поширилась далеко. Але був чоловік, який заздрихав цій славі. І ось він вирішив вигадати таке запитання, щоб мудрець не зміг на нього відповісти. Він пішов на поляну, зловив метелика, посадив його між зімкненими долонями й подумав: «Спитаю я мудреця: скажи, який метелик у мене в руках – живий чи мертвий? Якщо він скаже – живий, я зімкну долоні, й метелик помре, а якщо він скаже – мертвий, я розкрию долоні й метелик полетить. Ось тоді всі зрозуміють, хто з нас розумніший». Так все й трапилося. Заздрісник зловив метелика, посадив його між долонями й пішов до мудреця. Він запитав: «Який метелик у мене в руках, о наймудріший, – живий чи мертвий?» І тоді мудрець відповів: «Все в твоїх руках...»

Групове обговорення та рефлексія. Основні тези для обговорення: «Людина – господар свого життя! Є речі, події, які відбуваються незалежно від волі і нашого впливу, але все ж таки більшою мірою від нас, наших думок, вчинків і дій залежить наше щастя, наша доля. Все в наших руках. З будь-якої стресової ситуації є вихід. Все, що з нами відбувається, – це той досвід, який робить нас мудрішими, сильнішими, розвиває нові риси і в результаті розвиває нашу особистість».

4. *«Відеопрезентація: так ми працювали разом».*

5. *Вправа «Мої емоції та побажання».* Інструкція: кожен учасник говорить одне слово, що виражає його емоції в цей момент, та одне слово, що висловлює побажання всім учасникам групи.

Висновки. З метою розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни розроблено зміст та структуру тренінгу, який розрахований на 20 годин та складається зі вступу, 4 тренінгових сесій («Що таке «професійна самоефективність» персоналу освітніх організацій?»; «Що впливає на рівень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій?»; «Які джерела розвитку професійної самоефективності?»; «Як професійна самоефективність пов'язана з психологічним здоров'ям та благополуччям в умовах війни?») та заключної частини. Кожна тренінгова сесія включає різноманітні інтерактивні техніки (міні-лекції, мозкові штурми, робота в парах та міні-групах, творчі завдання, ігри, психологічні практикуми тощо), що допоможуть учасникам тренінгу, по-перше, оволодіти поняттям «професійна самоефективність» та проаналізувати її роль у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни, по-друге, оволодіти методами діагностики рівня професійної самоефективності освітян-учасників тренінгу та чинників, що на нього впливають, по-третє, оволодіти навичками підвищення професійної самоефективності з метою забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя персоналу освітніх організацій.

Тренінг був апробований в різних форматах, показав свою ефективність та може бути рекомендований практичним психологам для роботи з персоналом освітніх організацій.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці тренінгів розвитку професійної самоефективності для персоналу організацій інших соціально-економічних сфер (державна служба, медицина, бізнес тощо).

Література

1. Вовк, О. М. (2010). Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці. *Вісник психології і соціальної педагогіки* : зб. наук. праць, 3. www.psyh.kiev.ua
2. Гура, Г.Н. (2023). Вплив особистісних очікувань на адаптацію підприємців та керівників бізнесу в умовах війни. *Особистість, суспільство, війна: тези доповідей учасників міжнародного психологічного форуму* (7 квіт. 2023 р., м. Харків, Україна). Харків. нац. ун-т внутр. справ, 63-69.
3. Кокун, О.М. (2022). Психодіагностичні показники рівня психічного здоров'я дорослого населення України після перших місяців війни. *Актуальні проблеми психології: Том. 5, 22, 78-86.*

4. Креденцер, О.В., & Абдуллаєва, І.Б. (2016). Тренінг «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»: структура, особливості проведення та оцінка ефективності. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 44, 36–41.
5. Креденцер, О. (2016). Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1, 51–60.
6. Креденцер, О. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій : монографія*. Київ : Логос.
7. Креденцер, О. (2021). Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10>
8. Титаренко, Т.М. (2018). *Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травмизації : монографія*. Кропивницький : Імекс-ЛТД.
9. Alon, R., Cinamon, R.G., & Aram, D. (2023). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *International Journal Education Vocat Guidance*, 23, 169–189. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x>
10. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : Freeman.
11. Benight, C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 10, 1129-1148, <https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008>.
12. Berger, R., & Gelkopf, M. (2011). An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: A random control group trial. *International Journal of Nursing Studies*, 5, 601-610, <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.007>.
13. Covey, S.R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
14. Gull, M. (2016). Self-efficacy and mental health among professional students: A correlational study. *International Journal of Modern Social Sciences* 5, 42–51.
15. Klaijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behavior: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62:5, 769-782, DOI: 10.1080 /00313831.2017.1306803
16. Konermann, J. (2012). *Teachers' work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes*. [PhD Thesis - Research UT, graduation UT, University of Twente]. University of Twente. <https://doi.org/10.3990/1.9789036533027>
17. Nauta, M.M. (2004). Self-Efficacy as a Mediator of the Relationships between Personality Factors and Career Interests. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 381–394. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072704266653>
18. Runhaar, P., Machiel, B., & Vermeulen, M. (2019). Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International*, 22:4, 364-384, DOI: 10.1080/13678868.2019.1607675
19. Salimirad, F., & Srimathi, N.L. (2016). The Relationship between, Psychological Well-Being and Occupational Self-Efficacy among Teachers in the City of Mysore, India. *The International Journal of Indian Psychology*, 3, 14-21.
20. Schyns, B., von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.
21. Solomon, Z., Benbenishty, R., & Mikulincer, M. (1991). The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: A longitudinal study of combat stress reaction. *Journal Traumatic Stress*, 4, 345-361. <https://doi.org/10.1002/jts.2490040304>
22. Soltani, M.A., Karaminia, R., & Hashemian, S.A. (2014). Prediction of war veteran's mental health based on spiritual well-being, social support and self-efficacy variables: The mediating role of life satisfaction. *Journal of education and health promotion*, 3, 57. <https://doi.org/10.4103/2277-9531.134757>

References

1. Vovk, O. M. (2010). Samoefektyvnist: sutnist, struktura ta osoblyvosti rozvytku v studentskomu vitsi [Self-efficacy: essence, structure and features of development in students]. *Visnyk psykhologii i sotsialnoi pedagogiky : zb. nauk. prats*, 3. www.psyh.kiev.ua [In Ukrainian]
2. Gura, G. N. (2023). Vplyv osobystisnykh ochikuvan na adaptatsiyu pidpryemtsiv ta kerivnykiv biznesu v umovakh viiny [The impact of personal expectations on adaptation of entrepreneurs and business managers in war conditions]. *Osobystist, suspilstvo, viina: tezy dopovidei uchasnykiv mizhnarodnogo psykhologichnogo forumu (7 kvit. 2023 r., m. Kharkiv, Ukraina)*. Kharkiv National University of Internal Affairs. [In Ukrainian]
3. Kokun, O. M. (2022). Psykhodiagnostychni pokaznyky rivnyia psykhnogo zdorovya doroslogo naselennya Ukrainy pislya pershykh misyatsiv viiny [Psychodiagnostic indicators of the Ukrainian adult population's mental health level after the first months of the war]. *Aktualni problemy psykhologii: Vol. 5, 22*, 78-86. [In Ukrainian]
4. Kredentser, O. V., & Abdullayeva, I. B. (2016). Trening «Rozvytok samoefektyvnosti pidpryemtsiv sfery torgivli»: struktura, osoblyvosti provedennya ta otsinka efektyvnosti [Training "Development of entrepreneurs' self-efficacy in trade": structure, features and effectiveness]. *Aktualni problemy psykhologii: Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*, 44, 36-41. [In Ukrainian]
5. Kredentser, O. (2016). Pidpryemnytska samoefektyvnist personalu osvithnikh organizatsii yak chynnyk rozvytku yikh pidpryemnytskoi aktyvnosti [Entrepreneurial self-efficacy of the personnel of educational organizations as a

- factor in the development of their entrepreneurial activity]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1, 51-60. [In Ukrainian]
6. Kredentser, O. (2019). *Psykhologia rozvytku pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitykh organizatsii* [Psychology of development of entrepreneurial activity of the personnel of educational organizations]. Logos. [In Ukrainian]
7. Kredentser, O. (2021). Empirychne doslidzhennya osoblyvosti rozvytku riznykh vydiv samoefektyvnosti personalu osvitykh organizatsii v umovakh pandemii COVID-19 [Empirical study of the features of various types of self-efficacy of the personnel of educational organizations in the conditions of the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10> [In Ukrainian]
8. Tytarenko, T. M. (2018). *Psykhologichne zdorovya osobystosti: zasoby samodopomogy v umovakh tryvaloї travmatyzatsii* [Psychological health of the individual: self-help in conditions of long-term traumatization]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
9. Alon, R., Cinamon, R. G., & Aram, D. (2023). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *International Journal Education Vocat Guidance*, 23, 169-189. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x>
10. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : Freeman.
11. Benight, C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 10, 1129-1148, <https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008>.
12. Berger, R., & Gelkopf, M. (2011). An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: A random control group trial. *International Journal of Nursing Studies*, 5, 601-610, <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.007>.
13. Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
14. Gull, M. (2016). Self-efficacy and mental health among professional students: A correlational study. *International Journal of Modern Social Sciences* 5, 42-51.
15. Klaijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behavior: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769-782, <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
16. Konermann, J. (2012). *Teachers' work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes*. [PhD Thesis - Research UT, graduation UT, University of Twente]. University of Twente. <https://doi.org/10.3990/1.9789036533027>
17. Nauta, M. M. (2004). Self-Efficacy as a Mediator of the Relationships between Personality Factors and Career Interests. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 381-394. <https://doi.org/10.1177/1069072704266653>
18. Runhaar, P., Machiel, B., & Vermeulen, M. (2019). Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International*, 22(4), 364-384, <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1607675>
19. Salimirad, F., & Srimathi, N. L. (2016). The Relationship between, Psychological Well-Being and Occupational Self-Efficacy among Teachers in the City of Mysore, India. *The International Journal of Indian Psychology*, 3, 14-21.
20. Schyns, B., von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.
21. Solomon, Z., Benbenishty, R., & Mikulincer, M. (1991). The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: A longitudinal study of combat stress reaction. *Journal Traumatic Stress*, 4, 345-361. <https://doi.org/10.1002/jts.2490040304>
22. Soltani, M. A., Karaminia, R., & Hashemian, S. A. (2014). Prediction of war veteran's mental health based on spiritual well-being, social support and self-efficacy variables: The mediating role of life satisfaction. *Journal of education and health promotion*, 3(57). <https://doi.org/10.4103/2277-9531.134757>

Відомості про автора

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

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

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

E-mail: okred278@gmail.com

Отримано 22 січня 2024 р.
Рецензовано 2 лютого 2024 р.
Прийнято 5 лютого 2024 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.5>
УДК 159.99:355.23

Дмитро Оржешко

МІЛІТАРНЕ САМОПРИЙНЯТТЯ КУРСАНТІВ ВІЙСЬКОВИХ ЗАКЛАДІВ: ТЕОРЕТИЧНА ПАРАДИГМА

Оржешко Дмитро. Мілітарне самоприйняття курсантів військових закладів: теоретична парадигма.

Вступ. У контексті фахової підготовки курсантів військових академій важливе значення відіграє вивчення їхнього мілітарного самоприйняття як базового конструкту самоусвідомлення і самореалізації.

Мета: здійснити теоретичний аналіз феноменології мілітарного самоприйняття особистості курсанта й окреслити основні концептуальні конструкти цього явища.

Методи: теоретичний аналіз та моделювання для встановлення змістово-функціонального наповнення феномену мілітарного самоприйняття курсанта військового освітнього закладу.

Результати. Визначено, що мілітарне самоприйняття – це синтез емоційно-оцінних, когнітивних і поведінкових компонентів самосвідомості, що проявляються в позитивному ставленні людини, яка обрала своєю професією (або процес навчання і підготовки до неї) військову діяльність, до самої себе і прийняття себе на рівні усвідомленої та засвоєної мілітарної суб'єктності.

Висновки. Отримані результати можуть бути використані для оптимізації фахової військової підготовки та розвитку самосвідомості курсантів військових закладів.

Ключові слова: курсанти, військові освітні заклади, самоусвідомлення, мілітарна ідентичність, мілітарне самоприйняття.

Orzheshko, Dmytro. Military self-acceptance of cadets: a theoretical paradigm.

Introduction. In the context of military academy cadets' training, the study of their military self-acceptance as a basic construct of self-awareness and self-realization has a great importance.

Aim: to analyze the phenomenology of cadet's military self-acceptance and outline its main conceptual constructs.

Methods: theoretical analysis and modeling to determine the content and functions of cadets' military self-acceptance.

Results. Cadets' military self-acceptance is a complex of emotional, evaluative, cognitive, and behavioral components of self-awareness, which are manifested in the cadets' positive attitudes towards themselves as conscious military agent.

Conclusions. The obtained results can be used to optimize cadets' training and develop their self-awareness.

Key words: cadets, military academies, self-awareness, military identity, military self-acceptance.

Вступ. В умовах воєнних дій на території нашої держави у значній кількості людей відбуваються істотні зміни та переоцінка звичних моделей і стереотипів поведінки, що разом з інтенсивним збільшенням потоку агресивно забарвленої інформації понижує особистісну резистентність до об'єктивного оцінювання справжнього стану справ та чинить негативний вплив на самоусвідомлення і самоприйняття. Окремого наукового статусу набуває коло проблем, пов'язане з психологічною підготовкою військових, насамперед курсантів військових академій – еліти вітчизняної армії та майбутніх командирів. Упродовж навчання у військових закладах відбувається помітне особистісне і фахове вдосконалення/самовдосконалення курсантів. У ракурсі нашого теоретичного аналізу постає мілітарне самоприйняття як базовий конструкт самоусвідомлення і самореалізації молодого людини у військовому освітньому закладі, зазвичай ліцеї або академії.

Мілітарне самоприйняття ми розглядаємо у контексті мілітарної свідомості, зокрема в тісному логічному семантично-функціональному взаємозв'язку з мілітарною ідентичністю й такими компонентами самосвідомості, як: самооцінка, образ Я, Я-концепція тощо.

Ю. Лобода (2010), здійснивши розлогий аналіз досвіду аналітики мілітарної свідомості, пише про існування такого феномена як «*Existentia militaria*». Війна як спосіб поведінки, що закріпився в культурі як ретранслятор трансгенераційної інформації, виявилася, на жаль, дуже простим механізмом вирішення всіх проблем. Замість пошуків і сумнівів війна пропонує оволодіти формально досконалою схемою мілітарної свідомості й отримати чіткий вектор дій щодо засобів своєї діяльності і способів досягнення мети – подолай суперника, вбий і досягни перемоги. Мілітарна свідомість породжує насильство, страждання, несправедливість і фіксує абсурдність і трагічність людської агресивності, однак існує певна парадоксальна дихотомія – протистояти війні можуть насамперед військові. Війна змінює ідентичність, оскільки передбачає масовість участі багатьох людей, тому, на думку дослідника, класична мілітарна свідомість завжди є тоталітарною за своєю сутністю. Зазначено, що мілітарній ідентичності людини властиво змінюватися до менш масштабної, щоб стати ототожненим членом успішного, мужнього, сильного підрозділу. Прийняття себе частиною військового формування, організації, бачення себе приналежним до сили й успіху – характерна ознака людини з мілітарною свідомістю (Лобода, 2010).

У вітчизняній психологічній думці інноваційними є дослідження мілітарної ідентичності українців, зокрема в євроінтеграційному векторі, здійснені В. Зливковим (2022). Мілітарна ідентичність трактується як багатогранне поняття, базовими складовими якого є патріотизм, агресивність, войовничість і колективізм. Натомість моральна ідентичність вміщає низку моральних рис, поміж яких найістотнішими називаються справедливість, героїзм, альтруїзм і духовність. Автор стверджує, що, проаналізувавши сімдесят дві наукові публікації, в яких висвітлено проблеми мілітарної та моральної ідентичності військових США, Китаю, Ізраїлю, Норвегії, Боснії та Герцеговини, йому вдалося виокремити такі основні параметральні характеристики мілітарної ідентичності : 1) патріотизм; 2) отримання задоволення від участі у бойових діях; 3) ставлення до армії як до другої родини; 4) командна згуртованість, колективізм; 5) ідентифікація себе із захисником знедолених; 6) героїзм; 7) деіндивідуалізація; 8) агресивність. Дослідник констатує, що в сучасному українському соціумі, який перебуває у стані війни, мілітарна ідентичність вибудовується тільки на фундаменті тісного й нерозривного зв'язку між національною ідентичністю і патріотизмом (Зливков, 2022).

Розкриваючи психологічні засади становлення мілітарної ідентичності особистості, В. Зливков & Л. Лукомська (2023) вважають, що першопочатки концепції мілітарної ідентичності доцільно відшукувати у дослідженнях військової соціології, насамперед з урахуванням таких нормативних понять, як культура, цінності, мотивація, атитюди тощо. Дослідники виходять з урахування положення про те, що мілітарна ідентичність співмірна із соціальною ідентичністю, яка розвивається та усталюється через інтеграцію в самооцінку, тобто коли цивільна ідентичність нібито розвивається і стає непомітнішою внаслідок військової інкультурації. Завдяки службі в одному військовому підрозділі, переживанню спільного військового досвіду, тісних соціальних армійських взаємозв'язків, дружби, взаємопідтримки, які іноді є виживальними в екстремальних умовах війни, значення мілітарної ідентичності в самооцінці закріплюється й істотно зростає. Вважається, що мілітарна ідентичність загалом активно і сприятливо впливає на позитивну Я-концепцію військового, адже його ототожнення із собі подібними самостверджує, додає впевненості й ефективності під час виконання службових обов'язків і виконання бойових завдань. Правда, відзначено, що повномірною мілітарною інкультурацією та переважанням мілітарних наративів у цивільному житті може призводити до певної

інтерференції особистісної та соціальної ідентичностей. Усталення мілітарної ідентичності в особистісній самооцінці зазвичай ускладнює діяльність і комунікацію у мирному житті (Зливков & Лукомська, 2023).

У дослідженні R.V. Johansen, J.C. Laberg & M. Martinussen (2013) виокремлено й диференційовано чотири ключові модифікації мілітарної ідентичності особистості: ідеалістичну, професійну, військову (Warriorism) та індивідуалістичну. Автори зазначають, що кожна з них набувається людиною упродовж усього життєвого шляху та істотно залежить від статево-вікових, соціально-політичних, духовно-ідеологічних та інших цінностей і параметрів (Johansen, Laberg & Martinussen, 2013).

Як зазначають R.V. Johansen, J.C. Laberg & M. Martinussen (2013) у ще одному з досліджень окресленої проблематики, упродовж останнього часу відбулися дуже помітні кардинальні зміни щодо застосування військової сили, а також істотні трансформації моделей військової служби, що неминуче породило необхідність врахування і змін військової ідентичності та самоприйняття. На репрезентативній вибірці курсантів норвезької військової академії було проведено дослідження щодо встановлення специфіки військової ідентичності. Дослідженням була охоплена проблема можливості передбачення сприйнятих військових результатів і ставлень та особистісних рис і витривалості. Завдяки процедурі самооцінювання було виміряно військові навички, загальну військову компетентність та організаційну відданість досліджуваних. Удалося встановити, що військова ідентичність, зокрема оперативна ідентичність, передбачає як сприйману військову компетентність, так і навички. Відзначено, що індивідуалізм негативно корелює з організаційною відданістю. Дослідниками узагальнено вагомий вплив і позитивні наслідки для мілітарного самоприйняття курсантів самого процесу навчання в академії та істотне значення програм розвитку в них лідерства. Оперативну ідентичність марковано як важливий предиктор військової ефективності курсантів – майбутніх офіцерів (Johansen, Laberg & Martinussen, 2014).

На думку O. Voe & H-O. Bergstøl (2017), самоефективність у військових курсантів значною мірою залежить від рівня сформованості в них позитивного самоприйняття. Завдяки адекватному самооцінюванню, впевненому і повномірному прийняттю власного Я майбутні офіцери стають ефективнішими упродовж здобуття освіти в академії, а згодом більш успішними на військовій службі (Voe & Bergstøl, 2017).

O. Navickienė & V.A. Vasiliauskas (2024) дослідили вплив стійкості курсанта на самоефективність і професійні досягнення та здійснили перевірку модерowanego опосередковувального ефекту професійного покликання. Дослідники емпірично встановили специфіку впливу стійкості курсантів на їхні професійні досягнення в досить унікальному організованому освітньо-мілітарному контексті військової академії. Констатовано, що самоефективність виступає ключовим посередником у дуже складних кореляціях між стійкістю курсантів та їхніми фаховими здобутками. На репрезентативній вибірці досліджуваних, яка налічувала 121 особу (курсанти третього і четвертого років навчання литовської військової академії), за допомогою надійної методології регресійного аналізу було емпірично констатовано низку причинно-наслідкових зв'язків між чотирма основними змінними. Було з'ясовано, що професійне покликання виявилось потужним сповільнювальним чинником у формуванні єдності між стійкістю курсантів і самоефективністю. Кожен із досліджуваних прагнув отримати офіцерське звання у військовій академії, однак професійне покликання мало лише опосередковане значення щодо впливу стійкості курсантів на їхні професійні досягнення, натомість самоефективність виступала вирішальним посередницьким механізмом у цих відносинах. Позитивне самоприйняття, базоване на рецепції себе як курсанта, що набуває професійних досягнень, сприяло активізації налагодження складних зв'язків між рівнями стійкості курсантів та їхніми відповідними фаховими здобутками і прагненням до досконалості (Navickienė & Vasiliauskas, 2024).

Згідно з поглядами Н. Храбан (2023), психологічне благополуччя курсантів упродовж навчання за військовим профілем залежить від рівня віднайдення і реалізації себе у системі мікроклімату академії, зокрема у мережі складних і напружених міжособистісних диспозицій. Життєва схема курсанта інтерферує різні глобальні та ситуативні сенси, різні ставлення й оцінки з боку однолітків і керівництва, тому мілітарне самоприйняття формується зазвичай у складному плетиві стресогенних і конфліктних випробувань і ситуацій. Активне долання перепон, впевнене й адекватне самооцінювання стають запорукою позитивного прийняття себе в ролі курсанта військової інституції (Храбан, 2023).

L.W. Urbański (2004) вважає, що основним завданням офіцерської вищої школи є культивування ідентифікації курсантів з мілітарною професією, сугестія значущості професії офіцера, тобто розвиток самосвідомості молодих людей у векторі прийняття себе у вимірах «офіцерської ідентичності» (Urbański, 2004).

L. A. Souza, A.R. Torres, G.A. Barbosa, T.J. Lima & L.E. Souza (2014) дослідили значення особистісних переконань у власній ефективності як посередника взаємозв'язку між суб'єктивним благополуччям і загальним станом здоров'я курсантів військової служби (майбутніх офіцерів військової поліції та пожежників). Завдяки якісній інтерпретації результатів, отриманих за допомогою регресійного аналізу на репрезентативній вибірці курсантів (n=228), вдалося встановити значний вплив сили відчуття благополуччя суб'єкта як прийняття себе впевненим, задоволеним і успішним на загальне психофізичне здоров'я. Роль сприйнятої самоефективності як медіатора взаємозв'язку між суб'єктивними змінними благополуччя та загальним станом здоров'я військових курсантів виявилася дуже очевидною. Позитивне самоприйняття курсантів у широкому мілітарному контексті і спеціально облаштованому освітньо-мілітарному організаційному соціодовкіллі істотно вплинуло на результативність їхньої фахової підготовки та загальну соціалізаційно-адаптаційну успішність у військовій академії (Souza, Torres, Barbosa, Lima & Souza, 2014).

A. Frade & F.H. Veiga (2016), дослідивши специфіку військової участі, самооцінки та життя на навчальній базі, встановили, що сприяння залученню до навчання може формувати вплив організаційних ресурсів на продуктивність, добробут і якість життя в цілому, завдяки чому приноситься користь не лише окремим людям, але й організаціям. Проаналізувавши відмінності у залученні щодо самооцінки та факторів контексту слухачів, які відвідують курси підготовки старшин 1-го класу, зокрема стажерів у португальський флот, дослідники встановили, що слухачі, які живуть поза навчальною базою та мають вищу самооцінку, досягли вищого рівня залученості, ніж ті, хто має низьку самооцінку. Натомість за низької самооцінки слухачі, які живуть на базі, досягли вищого рівня залученості порівняно з тими, хто живе поза базою. Стверджується важлива роль мілітарного едукативного контексту освітньої організації, військового закладу для розвитку самосвідомості, самоприйняття і самооцінки військових-стажерів (Frade & Veiga, 2016).

У низці досліджень мілітарної самосвідомості, зокрема прийняття курсантом себе як військової людини, висвітлено організаційні особливості підготовки кадетів у Вест-Пойнті – провідній військовій академії США (Kelly, Matthews & Bartone, 2014; Mayer & Skimmihorn, 2017; Wrzesniewski, Schwartz, Cong, Kane, Omar & Kolditz, 2014).

J.D. Mayer & W. Skimmihorn (2017), у контексті вивчення особистих рис, які сприяють успішності кадетів у Вест-Пойнті, особливу увагу зосереджують на таких базових психологічних підсистемах індивіда як інтелект, самоконтроль і соціально-емоційні стилі. Констатовано високий рівень взаємозв'язку між фізичними здібностями, академічною успішністю, виконанням військових обов'язків і лідерством та спроможністю до самоаналізу, самоконтролю, самооцінювання і самоприйняття. По суті,

позитивне самоусвідомлення і прийняття себе постають однією з базових умов рецепції та презентації власного Я як ефективної мілітарної особистості (Mayer, Skimmihorn, 2017).

У дослідженні А. Wrzesniewski, В. Schwartz, Х. Cong, М. Kane, А. Omar & Т. Kolditz (2014), присвяченому специфіці функціонування спонукально-мотиваційної сфери курсантів Вест-Пойнта, зазначено, що інструментальні («зовнішні») мотиви істотним чином підривають позитивний вплив внутрішніх («власне внутрішні») мотивів. У режимі лонгітуду (майже чотирнадцять років) на великій репрезентативній вибірці (понад десять тисяч курсантів) з-поміж іншого констатовано, що загальна мотивація молодого людини до самоусвідомлення і прийняття себе як курсанта престижної військової академії сприятливо впливає на її фахову підготовку та загальноособистісне становлення (Wrzesniewski, Schwartz, Cong, Kane, Omar, Kolditz, 2014).

На думку D.R. Kelly, M.D. Matthews & P.T. Bartone (2014), які вивчають сміливість і витривалість як предиктори продуктивності й військової ефективності курсантів Вест-Пойнта, значна роль належить прийняттю власної тілесності, свого фізичного Я.

Мета дослідження – здійснити теоретичний аналіз феноменології мілітарного самоприйняття особистості курсанта й окреслити основні концептуальні конструкти цього явища.

Методи та організація дослідження. Нами застосовано методи теоретичного аналізу й моделювання для встановлення змістово-функціонального наповнення феномену мілітарного самоприйняття особистості курсанта військового освітнього закладу.

Результати дослідження та їх обговорення. На наш погляд, мілітарне самоприйняття доцільно розглядати як один із важливих компонентів самосвідомості особистості (зокрема в умовах широкого «воєнного контексту»: від фахової військової підготовки до участі в бойових діях), який, маючи за основу різнобічне самопізнання та самоототожнення, вибудовує передумови для формування саморозвитку, саморегуляції, самореалізації та самоактуалізації у військовій справі. Безперечно, психологічна семантика мілітарного самоприйняття прочитується у розлогодному контексті мілітарної самосвідомості особистості (самостійності, самоконтролю, саморегуляції, самоорганізації, самоствердження тощо, причому з урахуванням специфіки військової діяльності) (Маслюк & Оржешко, 2023).

Моделюючи концепт «мілітарне самоприйняття», ми розуміємо його як синтез емоційно-оцінних, когнітивних і поведінкових компонентів самосвідомості, що проявляються в позитивному ставленні людини, яка обрала своєю професією (або процес навчання і підготовки до неї) військовою діяльність, до самої себе і прийняття себе на рівні усвідомленої та засвоєної мілітарної суб'єктності. Разом із самооцінкою, самоакцептацією, образом Я, Я-концепцією та іншими феноменами самоусвідомлення мілітарне самоприйняття маніфестує цілісність свідомості/самосвідомості особистості військового/курсанта.

Прийняття себе на підставі засвоєння уявлень і переконань у власній індивідуальній і соціальній цінності забезпечує гармонійність внутрішнього психосвіту, ефективне спілкування та інтеграцію у військові і/або цивільні спільноти. Крізь призму віднайдення, збереження і реалізації особистісної самості мілітарне самоприйняття передбачає тісний конгломерат самоаналізу, саморозуміння, самоствердження, самореалізації у складаних реаліях військової служби або професійної підготовки до неї. Це прийняття себе, яке ґрунтується на розгалуженій системі відносно об'єктивних оцінок/самооцінок власних індивідуальних унікальних параметрів, здібностей, компетентностей, потенціалів, переваг та інших життєво важливих рис у процесі військової соціалізації. Воно відбувається як позитивне емоційно-ціннісне ставлення до самого себе, а також реалізується у розгалуженому саморозумінні, адекватній самооцінці, розвиненій рефлексії внутрішнього психосвіту і своїх вчинків.

Мілітарне самоприйняття, виступаючи одним із базових конструктів психоструктури мілітарної особистості, зазвичай проявляється в усвідомленні власної цінності як людини, спроможної бути корисною собі, товаришам-військовим, здатною до ефективного виконання бойових наказів і завдань тощо.

Вимірами мілітарного самоприйняття постають самоповага та прийняття інших людей як суб'єктів військової взаємодії. Мілітарне самоприйняття слугує способом особистісного і професійного самоствердження серед військових і цивільних людей.

Ми дотримуємося поглядів А. Roe & М. Siegelman (1963) щодо психологічної феноменології самоакцептації особистості як повномірного самоприйняття, а також враховуємо доробок вітчизняних дослідників у цьому ракурсі (Візнюк, 2018; Гошовська, 2015; 2021; Гошовський, 2008). На підставі узагальнення теоретичних конструктів психологічно-самоакцептивного підходу ми вважаємо, що *мілітарне самоприйняття курсантів доцільно розглядати як позитивне емоційно-ціннісне настановлення людини на себе, що формується під впливом акцептуючих настановлень інших щодо неї в процесі її соціалізації у військових умовах і соціодовкіллі, зокрема військовому навчальному закладі (ліцеї, академії тощо).*

Основними параметрами мілітарного самоприйняття є:

- 1) *зовнішність* – рецепція себе у військових утилітарно-матеріальних вимірах, тобто насамперед прийняття себе «людиною у військовій формі, людиною в мундирі», яка має важливі статусно-рольові пріоритети, функції та завдання;
- 2) *характер* – прийняття своїх характерологічних рис, насамперед як розумної, активної, рішучої, вольової, витривалої, відважної, наполегливої, старанної, дисциплінованої тощо військової людини;
- 3) *соціальна поведінка* – синтез соціально значущих для себе та інших людей дій, тобто зазвичай правильна, відповідальна, допомагаюча, захисна, синтонна поведінка військового;
- 4) *ставлення до виконання справ* – свідоме ставлення до виконання військового обов'язку, присяги, наказів командирів, службових військово-посадових функцій, військово-навчальних завдань тощо.

Мілітарне самоприйняття тісно корелює з мілітарною ідентичністю, тобто *це акт прийняття себе та всіх рис на підставі різнобічного ототожнення з військовим соціодовкіллям та його специфічними вимірами і проявами (військова уніформа, ієрархізована вертикаль субординації як традиційної системи реалізації військових підлеглостей у парадигмі владно-підвладних стосунків, особливі психофізичні випробування, культ сили й агресивності щодо ворога, підвищена моральна й дисциплінарна відповідальність за виконання військових обов'язків, ризик утрати життя в бойових діях тощо).*

Прийняття себе як мілітарної особистості означає повномірне визнання себе частиною цілого, членом мілітарної спільноти, яка зазвичай розглядається як престижна, потужна, агресивна, сильна, небезпечна, високооплачувана соціально-професійна група, що потребує гідної поваги й пошани. Мілітарне самоприйняття передбачає рецепцію себе у мережі здебільшого поціновуваних статусно-рольових військових преференцій.

Рівень сформованості мілітарного самоприйняття особистості істотно залежить від міри узгодженості й збалансованості між Я-реальним та Я-ідеальним, тому внаслідок можливого розриву між ними постають численні перепони і складнощі для об'єктивного, повномірного і результативного прийняття себе. Водночас це передбачає як задоволення своїми особистісними і фахово-мілітарними рисами й потенціалами, так і реалістичним врахування своїх недоліків і обмежень.

Безумовне мілітарне самоприйняття є спроможністю особистості приймати себе такою, якою вона є насправді, тобто у синтезі переваг і недоліків військової

професії/навчання, проте без перекосів у плані надмірного самокартання й самоосуду або, навпаки, самовихваляння й самообожнювання.

Завдяки позитивному мілітарному самоприйняттю відбувається збереження внутрішньої стабільності Я, саморегуляція тактик, стратегій і технік задіяння психологічного захисту в складних ситуаціях і викликах військового життя й побуту (наприклад, у випадку можливих нестатутних взаємин, на полігоні, в умовах бойових дій, полону тощо). Безперечно, успішність мілітарного самоприйняття залежить від рівня сформованості психозахисного самоствавлення як спроможності протистояти домінуванню інших і протидіяти агресії. Система ставлень і самоствавлень вибудовує мережу специфічних смислових диспозицій, які потужно детермінують розвиток мілітарного самосприйняття та проявляються, наприклад, у правильному виборі поведінкових моделей у спілкуванні («друг – ворог»; партнерство, підлеглість, запопадливість, звинувачення/самозвинувачення, відстороненість тощо). Упродовж онто- і соціогенезу завдяки інститутам і механізмам соціалізації відбувається перехід людини від переважно емоційно-ціннісних моделей прийняття себе до оцінно-смислових узагальнень і усвідомлень себе як суб'єкта мілітарних і цивільних взаємин. Мілітарне самоприйняття проявляється на рівні когнітивних, емоційних, конотативних вимірів осмислення і регулювання себе у контексті специфічної військової діяльності/навчання.

Високий рівень мілітарного самоприйняття як свідчення особистісної автономності, що є відображенням власної неповторності, може наштовхуватися і гальмуватися на дисциплінарні обмеження і стереотипність мікроклімату й традицій військової групи – чітко ієрархізованої спільноти, побудованої за принципами командної субординації. По суті, основною вимогою ефективної військової служби є забезпечення злагодженої та гармонізованої результативної мілітарної діяльності чітко підпорядкованих «бойових одиниць».

Висновки. Феномен мілітарного самоприйняття доцільно трактувати як емоційно-оцінний, когнітивний і поведінковий компоненти самосвідомості, що мають свій прояв на рівні позитивного ставлення людини, яка обрала своїм фахом військову діяльність (або освітній процес як професійну підготовку до військової служби) до самої себе, а також усвідомлене прийняття нею себе як «військової людини», ототожненої з набутою мілітарною суб'єктністю. Мілітарне самоприйняття курсанта корелює з його самооцінкою, образом Я, Я-концепцією, самоакцептацією, самоефективністю та іншими складовими особистісної самосвідомості. Окреме важливе значення у творенні мілітарного самоприйняття людини відіграє едукативний психопростір військової інституції (лицею, академії тощо). Він сприяє ототожненню курсантів зі специфікою військового фаху, культурно-духовними мілітарними цінностями (захист Вітчизни, честь, гідність, дружба, побратимство, взаємодопомога тощо) та зумовлює набуття своєї «курсантської/офіцерської ідентичності». Позитивне мілітарне самоприйняття курсанта/курсантки як маскулінної/фемінінної молоді людини, що посідає поціновувані в суспільстві статуси і ролі, культивує відчуття особистісного і соціально-психологічного задоволення та оптимізму.

Перспективи подальших досліджень убачаємо в розгалуженому емпіричному вивченні психологічних особливостей прояву мілітарного самоприйняття в курсантів військових закладів та їхніх однолітків за порівняльними диференціалами «військовий – цивільний заклад вищої освіти», «різномісний навчальний військовий заклад», «вік», «стать», «досвід участі в бойових діях».

Література

1. Візнюк, Ю. М. (2018). Самоприйняття як чинник розвитку соціальної ідентичності особистості в умовах сімейної депривації. *Дис. канд. психол. наук*. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Северодонецьк.
2. Гошовська, Д. (2015). Позитивна самоакцептація як сприятливий чинник ревіталізації особистості (фемінінний аспект). *Психогенеза особистості: норма і девіація : зб. наук. статей*. Т.2. Луцьк : СНУ імені Лесі Українки. С. 36-41.
3. Гошовська, Д. (2021). *Психогенеза фемінінної самоакцептації дівчаток-підлітків: монографія*. Луцьк : ПП Іванюк В.П.
4. Гошовський, Я. (2008). *Ресоціалізація депривованої особистості : монографія*. Дрогобич : Коло.
5. Зливков, В.Л. (2022). Євроінтеграційний вектор становлення мілітарної ідентичності українців. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. Спецвипуск*. С. 47–54. DOI <https://doi.org/10.30970/PS.2022.spec.7>
6. Зливков, В.Л., & Лукомська, Л.О. (2023). Психологічні засади становлення мілітарної ідентичності особистості. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості : зб. наук праць за матеріалами VIII Усеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів «Соціально-психологічні технології розвитку особистості»* (м. Херсон, 07 квітня 2023 р.). Херсон : Херсон ; Івано-Франківськ : ХДУ. 213–216.
7. Лобода, Ю.О. (2010). Existentia militaria : досвід аналітики мілітарної свідомості. *Вісник Дніпропетровського університету. Філософія*, 9(2), 150–156.
8. Маслюк, А., & Оржешко, Д. (2023). Психологічні особливості мілітарного самоприйняття курсантів військових закладів. *Психологічні перспективи*, 42, 127–141. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2023-42-mas>.
9. Храбан, Н.Є. (2023). Актуальні питання психологічного благополуччя молоді під час навчання за військовим профілем: приклад України. *Вища освіта*, 1(22), 51–66.
10. Вое, О., & Bergstol, Н-О. (2017). Theoretical and Practical Aspects of Self -Efficacy in Military Cadets. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 16(7), 10–29.
11. Johansen, R. B., Laberg, J. C., & Martinussen, M. (2013). Measuring military identity: Scale development and psychometric evaluations. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41, 861–880. <https://doi:10.2224/sbp.2013.41.5.861>
12. Johansen R.B., Laberg J.C., & Martinussen M. (2014). Military identity as predictor of perceived military competence and skills. *Armed Forces & Society*. 40 (3), 521–543. <https://doi.org/10.1177/0095327X13478405>
13. Frade, A., & Veiga, F. H. (2016). Military engagement, self-concept and on-base living. In F. H. Veiga (Ed.), *Envolvimento dos alunos na escola: Perspetivas da psicologia e educação -Motivação para o desempenho académico [Students' engagement in school: Perspectives of psychology and education -Motivation for academic performance]* (pp. 236-248). Lisboa: Universidade de Lisboa, Instituto de Educação.
14. Kelly, D. R., Matthews, M. D., & Bartone, P. T. (2014). Grit and hardness as predictors of performance among West Point cadets. *Milit. Psychol.* 26, 327–342. <https://doi: 10.1037/mil0000050>
15. Mayer, J.D., & Skimmihorn, W. (2017). Personality attributes that predict cadet performance at West Point. *Journal of Research in Personality*, 66, 14-26. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.10.012>
16. Navickienė, O., Vasiliauskas, A.V. (2024). The effect of cadet resilience on self-efficacy and professional achievement: verification of the moderated mediating effect of vocational calling. *Frontiers in Psychology*, 14, 1330969. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1330969>
17. Roe, A., & Siegelman, M. (1963). A parent-child Relations questionnaire. *Child Development*, 34, 355–369.
18. Souza, L.A., Torres, A.R., Barbosa, G.A., Lima, T.J., & Souza, L.E. (2014). Self-efficacy as a mediator of the relationship between subjective well-being and general health of military cadets. *Cad Saude Publica*, 30(11), 2309–2319. <https://doi: 10.1590/0102-311x00177513>. PMID: 25493985
19. Urbański, L. W. (2004) *Funkcje wychowawcze wyższej szkoły oficerskiej*. Poznań: Dom Wydawniczy ELIPSA.
20. Wrzesniewski, A., Schwartz, B., Cong, X., Kane, M., Omar, A., & Kolditz, T. (2014). Multiple types of motives don't multiply the motivation of West Point cadets. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(30), 10990–10995. <https://doi.org/10.1073/pnas.1405298111>.

References

1. Viznyuk, Yu. M. (2018). Samopryinyattya yak chynnyk rozvytku sotsialnoi identychnosti osobystosti v umovakh simeinoi deprivatsii [Self-acceptance as a factor in the development of social identity of an individual in conditions of family deprivation]. *PhD thesis*, Volodymyr Dal East-Ukrainian National University. Severodonetsk. [In Ukrainian]
2. Goshovska, D. (2015).pozytyvna samoaktseptatsia yak spryiatlyvyi chynnyk revitalizatsii osobystosti (femininnyi aspekt) [Positive self-acceptance as a favorable factor in personal revitalization (a feminine aspect)]. *Psykhogenez a osobystosti: norma i deviat sia : z b. nauk. statei*. T.2. SNU imeni Lesi Ukrainky, 36-41. [In Ukrainian]
3. Goshovska, D. (2021). *Psykhogenez a femininnoi samoaktseptatsii divchatok-pidlitkiv [Psychogenesis of feminine self-acceptance of adolescent girls]*. PP Ivanyuk V.P. [In Ukrainian]
4. Goshovskiyi, Ya. (2008). *Resotsializatsia deprivovanoi osobystosti [Resocialization of a deprived individual]*. Kolo. [In Ukrainian]

5. Zlyvkov, V. L. (2022). Yevrointegratsiyni vektor stanovlennya militarnoi identychnosti ukraintyv [The European integration vector of the formation of the military identity of Ukrainians]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykholoichni nauky. Spetsvyypusk*, 47-54. <https://doi.org/10.30970/PS.2022.spec.7> [In Ukrainian]
6. Zlyvkov, V. L., & Lukomska, L. O. (2023). Psykhologichni zasady stanovlennya militarnoi identychnosti osobystosti [Psychological foundations of the formation of the military identity of the individual]. *Sotsialno-psykhologichni tekhnologii rozvytku osobystosti : zb. nauk prats za materialamy VIII Useukrainskoi naukovopraktychnoi konferentsii molodykh vchenykh, aspirantiv ta studentiv «Sotsialno-psykhologichni tekhnologii rozvytku osobystosti»* (Kherson, April 07, 2023). KhDU. 213-216. [In Ukrainian]
7. Loboda, Yu. O. (2010). Existentia militaria : dosvid analityky militarnoi svidomosti [Existentia militaria: experience of the analysis of military consciousness]. *Visnyk Dnipropetrovskogo universytetu. Filosofia*, 9(2), 150-156. [In Ukrainian]
8. Maslyuk, A., & Orzheshko, D. (2023). Psykhologichni osoblyvosti militarного samopryinyattya kursantiv viiskovykh zakladiv [Psychological features of military self-acceptance of cadets]. *Psykhologichni perspektyvy*, 42, 127-141. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2023-42-mas>. [In Ukrainian]
9. Khraban, N. Ye. (2023). Aktualni pytannya psykholoichnogo blagopoluchchya molodi pid chas navchannya za viiskovym profilem: pryklad Ukrainy [Current issues of psychological well-being of young people during military training: a case of Ukraine]. *Vyscha osvita*, 1(22), 51-66. [In Ukrainian]
10. Boe, O., & Bergstol, H-O. (2017). Theoretical and Practical Aspects of Self -Efficacy in Military Cadets. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 16(7), 10-29.
11. Johansen, R. B., Laberg, J. C., & Martinussen, M. (2013). Measuring military identity: Scale development and psychometric evaluations. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41, 861-880. <https://doi:10.2224/sbp.2013.41.5.861>
12. Johansen R.B., Laberg J.C., & Martinussen M. (2014). Military identity as predictor of perceived military competence and skills. *Armed Forces & Society*. 40(3), 521-543. <https://doi.org/10.1177/0095327X13478405>
13. Frade, A., & Veiga, F. H. (2016). Military engagement, self-concept and on-base living. In F. H. Veiga (Ed.), *Envolvimento dos alunos na escola: Perspetivas da psicologia e educaçao -Motivaçao para o desempenho académico [Students' engagement in school: Perspectives of psychology and education -Motivation for academic performance]* (pp. 236-248). Universidade de Lisboa, Instituto de Educaçao.
14. Kelly, D. R., Matthews, M. D., & Bartone, P. T. (2014). Grit and hardiness as predictors of performance among West Point cadets. *Milit. Psychol.* 26, 327-342. <https://doi: 10.1037/mil0000050>
15. Mayer, J. D., & Skimmihorn, W. (2017). Personality attributes that predict cadet performance at West Point. *Journal of Research in Personality*, 66, 14-26. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.10.012>
16. Navickienė, O., Vasiliauskas, A.V. (2024). The effect of cadet resilience on self-efficacy and professional achievement: verification of the moderated mediating effect of vocational calling. *Frontiers in Psychology*, 14, 1330969. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1330969>
17. Roe, A., & Siegelman, M. (1963). A parent-child Relations questionnaire. *Child Development*, 34, 355-369.
18. Souza, L.A., Torres, A.R., Barbosa, G.A., Lima, T.J., & Souza, L.E. (2014). Self-efficacy as a mediator of the relationship between subjective well-being and general health of military cadets. *Cad Saude Publica*, 30(11), 2309-2319. <https://doi: 10.1590/0102-311x00177513>. PMID: 25493985.
19. Urbański, L. W. (2004) *Funkcje wychowawcze wyższej szkoły oficerskiej*. Poznań: Dom Wydawniczy ELIPSA.
20. Wrzesniewski, A., Schwartz, B., Cong, X., Kane, M., Omar, A., & Kolditz, T. (2014). Multiple types of motives don't multiply the motivation of West Point cadets. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(30), 10990-10995. <https://doi.org/10.1073/pnas.1405298111>

Відомості про автора

Оржешко Дмитро Валерійович, аспірант Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

Orzheshko, Dmytro, PhD student, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-0371-5156>

E-mail: d.orgeshko@ukr.net

Отримано 1 лютого 2024 р.
Рецензовано 15 лютого 2024 р.
Прийнято 16 лютого 2024 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.6>
УДК 159.9.072

Сергій Пугач, Інесса Візнюк
Сергій Долинний, Мар'яна Драчук

СТИЛЬ ЖИТТЯ ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР

Пугач Сергій, Візнюк Інесса, Долинний Сергій, Драчук Мар'яна. Стиль життя та психосоціальна адаптація військовослужбовців силових структур.

Вступ. Під час воєнних конфліктів військовослужбовці зазнають різноманітних стресових ситуацій, які ставлять під загрозу їхнє життя. Соціальна адаптація в цих умовах стає важливим аспектом розвитку особистості щодо соціально-психологічних перспектив.

Мета: вивчення стилю життя та психосоціальної адаптації військовослужбовців силових структур.

Методи. Для проведення дослідження використовувався комплект психодіагностичних інструментів (Life Style Index, опитувальник СПА, тест Кеттелла (16 RF), тест Мотиваційний профіль Річі-Мартіна та міжособистісних відносин Т. Лірі).

Результати. Визначено основні складові формування стилю життя військовослужбовців з метою їхньої соціально-психологічної адаптації, зокрема факторну складову та компоненту подій. Можна констатувати стосовно впливу подій на стиль життя військовослужбовців, що вони пов'язані як із особистою, так і з сферою середовища, в якому вони знаходяться (колектив колег по службі, родина, друзі, інші особи, з якими відбувається комунікація).

Висновки. Розкрито основні елементи формування стилю життя військовослужбовців в контексті їхньої соціально-психологічної адаптації, зокрема психосоціальні аспекти та компоненти подій.

Ключові слова: військовослужбовці, строкова військова служба, стиль життя, психосоціальна адаптація, психологічні механізми захисту.

Puhach, Serhii, Vizniuk, Inessa, Dolynnyi, Serhii, Drachuk, Mariana. Lifestyle and psychosocial adaptation of servicemen

Introduction. During military conflicts, servicemen are exposed to various stressful situations that put their lives at risk. Social adaptation in these conditions becomes an important aspect of personality development.

Aim. To study the lifestyle and psychosocial adaptation of servicemen.

Methods. Life Style Index, SPA questionnaire, Cattell 16 RF, Ritchie-Martin's Motivational Profile and T. Leary's interpersonal relations test.

Results. The main components of servicemen's life style (the factor component and the events component) that affect servicemen's social and psychological adaptation were determined. The impact of events on servicemen's lifestyle is determined both by the servicemen's personal sphere and social environment (fellow soldiers, family, friends, other personal contacts).

Conclusions. The knowledge of the main component, in particular, psychosocial component and events component, of servicemen's life styles can be helpful in promoting servicemen's social and psychological adaptation.

Key words: servicemen, military service, lifestyle, psycho-social adaptation, psychological defense mechanisms.

Вступ. Під час воєнних дій військовослужбовці стикаються з різноманітними стресовими ситуаціями, що становлять загрозу для їхнього життя. У таких обставинах людина має два основних шляхи дії: або діяти відповідно до своїх базових інстинктів, спрямованих на збереження життя, або, незважаючи на наявні ризики, виконувати свої військові обов'язки.

Соціальна адаптація є важливою соціально-психологічною складовою розвитку особистості. Говорячи про соціальну адаптацію, низка дослідників (Візнюк, Долинний, Волохата & Ромашук, 2024; Зливков, Лукомська & Федан, 2016; Кокун, Мороз, Пішко & Лозінська, 2011; Кокун, Мороз, Пішко & Лозінська, 2021; Пугач, Візнюк & Долинний, 2023) звертаються до проблеми загальної адаптації до життя, аналізуючи індивідуальні особливості, способи та стратегії поведінки, стилі життя, які використовуються особистістю не тільки в життєвих ситуаціях, а й у повсякденних, типових умовах. Визначення соціально-психологічних характеристик та концептуальних засад феноменів стилю життя і соціальної адаптації особистості є основою оцінки їх сформованості серед військовослужбовців ЗСУ, однак ця проблема не знайшла достатнього вивчення в літературі.

Мета дослідження. Вивчення стилю життя та психосоціальної адаптації військовослужбовців силових структур.

Методи та організація дослідження. Для проведення емпіричного дослідження стилю життя, спрямованого на виявлення соціально-психологічної адаптації військовослужбовців ЗСУ, використовувався набір психодіагностичних інструментів. Цей набір включав опис та характеристики п'яти вимірювальних методик, а також послідовність їх використання, зазначену схему та умови аналізу результатів. Серед психодіагностичних методик використано такі: 1) методика «Індекс життєвого стилю» (Life Style Index, LSI), розроблений Р. Плутчиком у співавторстві з Г. Келлерманом і Х. Р. Контом; 2) методика діагностики соціально-психологічної адаптації (СПА) К. Роджерса та Р. Даймонда; 3) методика багатофакторного дослідження особистості (16 RF) за Р. Кеттелом; 4) методика вивчення мотиваційного профілю особистості Ш. Річі та П. Мартін; 5) тест міжособистісних відносин Т. Лірі (Зливков, Лукомська & Федан, 2016; Кокун, Пішко, Лозінська, Копаниця & Малхазов, 2011).

Вибірка дослідження. Відбрано учасників серед військовослужбовців ЗСУ з двох структурних підрозділів, загальною кількістю 100 осіб. Оскільки дослідження було спрямоване на вивчення процесу формування стилю їхнього життя, то вибірка досліджуваних містила осіб віком від 18 років на початковому етапі проходження строкової військової служби. Максимальний вік опитуваних обмежений 35 роками (вік, коли громадяни переходять з категорії молоді в іншу вікову групу згідно з нормативами). Проведене опитування за допомогою п'яти методик здійснено в електронному форматі, оскільки цей спосіб є більш пріоритетним у зв'язку з постійною зайнятістю респондентів. Всі учасники експерименту надали згоду на участь у дослідженні.

Результати дослідження та їх обговорення. *Стиль життя особистості* є основою становлення соціально-психологічної адаптації до умов середовища. Типологізація стилів життя військовослужбовців ЗСУ залежить як від психологічних, так і від соціальних ознак, певне місце в них належить культурологічній тенденції щодо обов'язків військової служби та професійних якостей. Розглянемо можливі стилі життя військовослужбовців ЗСУ, які можуть впливати на стан їхньої соціально-психологічної адаптації до умов середовища (Vizniuk, Dolyunnyi, Rabetska, Ladychenko & Zagrebelna, 2023).

На відміну від попередніх досліджень, таких як ті, що проводили Дж. Ластовіцька, Дж. Муррі, Дж. Йоахімсталер, Е. Йоахімсталер (Mitchell, 1983), котрі типологізували стилі життя військовослужбовців за критерієм, що формується на основі моральної єдності та спільності дій, типологія цінностей і стилю життя (VALS), розроблена класифікація А. Мітчеллом, представляють собою чітко визначену систему, яка класифікує стилі життя особистості залежно від їх цінностей або цільових орієнтирів. Один із найпоширеніших підходів у маркетингу стилів життя є метод VALS (Values and Lifestyle – цінності та спосіб життя), що був розроблений у 1978 році Каліфорнійським дослідницьким інститутом Стенфордського університету. Цей метод значною мірою ґрунтується на теорії ієрархії потреб А. Маслоу. А. Мітчелл, згідно того, висуває три категорії стилів життя особистості, які поділяються на вісім типів (Mitchell, 1983). У зв'язку з цим представимо адаптовану модель

стилів життя військовослужбовців Збройних Сил України відповідно до положень VALS (авторська пропозиція), яка включає в себе структурні складові, зазначені на рис. 1 (Пугач, Візнюк & Долинний, 2023).

В основі піраміди людських потреб лежать фізіологічні потреби, які є необхідними для фізичного існування. Далі в ієрархії йдуть потреби у безпеці, любові та повазі. На більш високому рівні знаходиться самореалізація, де набір потреб індивіда визначається ним самим.

Формування стилю життя в конкретного військовослужбовця є складним і суперечливим процесом, що піддається впливу різноманітних факторів і умов (рис. 1). У результаті цього процесу формуються особистість і спосіб її взаємодії з оточуючим середовищем, а також встановлюються певні моделі поведінки в різних ситуаціях, що відображають процес соціально-психологічної адаптації.

Система *зовнішніх факторів* складається із різноманітних соціальних та природних чинників, які формують умови для становлення особистості та впливають на її поведінку й активність. Вплив цих факторів на людину та її стиль життя може бути як позитивним, так і негативним. *Внутрішні чинники* представляють собою психічні визначальні фактори, які існують у внутрішньому світі особистості та формуються протягом її життя в ході індивідуально-особистісного розвитку через процеси навчання, виховання та росту (Кокун, Мороз, Пішко & Лозінська, 2021).

У кожному сегменті моделі VALS спостерігалися відмінні цінності та стиль життя щодо їх характеристики за демографічними ознаками та моделі комерційної поведінки. У контексті того, військовослужбовці різняться не лише за своєю спрямованістю, а й за наявністю внутрішньої ресурсності до кризових ситуацій. Ресурси включають в себе психологічні, фізичні та соціально-економічні чинники, які впливають на вибір та прийняття рішення щодо планування життєдіяльності кожним військовим.

Кожний із типів стилю життя військовослужбовців, за моделлю VALS, має власні характеристики та особливості (Пугач, Візнюк, Долинний & Бреславська, 2023).

Перший тип, відомий як «*Актуалізатори*» (actualizers), – це ті військовослужбовці, які цінують сучасність, активність та мають високу самооцінку, а також розпоряджаються значними ресурсами. Вони зацікавлені в кар'єрному зростанні й прагнуть розвиватися та реалізовувати себе різними способами, іноді керуючись пошуком позитивних емоцій чи змін. Їх імідж є вираженням їхнього смаку, незалежно від характеру. Ці люди часто стають лідерами у бізнесі та управлінні, постійно шукають складні завдання. Вони мають широкий спектр інтересів, цікавляться соціальними проблемами та відкриті для змін. Їхні власності та розваги відображають витончений смак до кращого й прекрасного в житті (Візнюк, Долинний, Волохата & Ромащук, 2024).

Другий тип, відомий як «*Самореалізовані*» (fulfilleds), представляє зрілих, задоволених життям, комфортабельних та вдумливих людей, які цінують порядок, знання та взяті на себе відповідальність. Високий рівень ресурсів узгоджується із принциповою орієнтацією. Більшість з них мають високий рівень освіти та займають посади професіоналів. Вони добре інформовані про світові та національні події й завжди готові розширити свої знання. Дозвілля вони проводять переважно вдома. Хоча вони помірно цінують соціальні статуси й інститути, вони відкриті до нових ідей та соціальних змін. Спокійні, впевнені в собі, консервативні й практичні, вони вважають перевагами в житті: функціональність, цінність та практичність (Puhach, Vizniuk & Dolynnyi, 2023).

Третій тип, відомий як «*Довірливі*» (believers), описує консервативних, звичайних людей, які мають чітко визначені вірування, що ґрунтуються на традиційних цінностях, таких як сім'я, церква, місцеве співтовариство та нація. Низький рівень ресурсів не впливає на їхню орієнтацію, адже вони дотримуються принципів. Вони є носіями моральних цінностей, глибоко вкорінених і тлумачених буквально. Такі військовослужбовці приділяють увагу усталеним правилам повсякденності, особливо вдома, в сім'ї та у своїх громадських і релігійних організаціях. Вони є консервативними та передбачуваними, віддають перевагу вітчизняним та відомим брендам (Кокун, Мороз, Пішко & Лозінська, 2021).

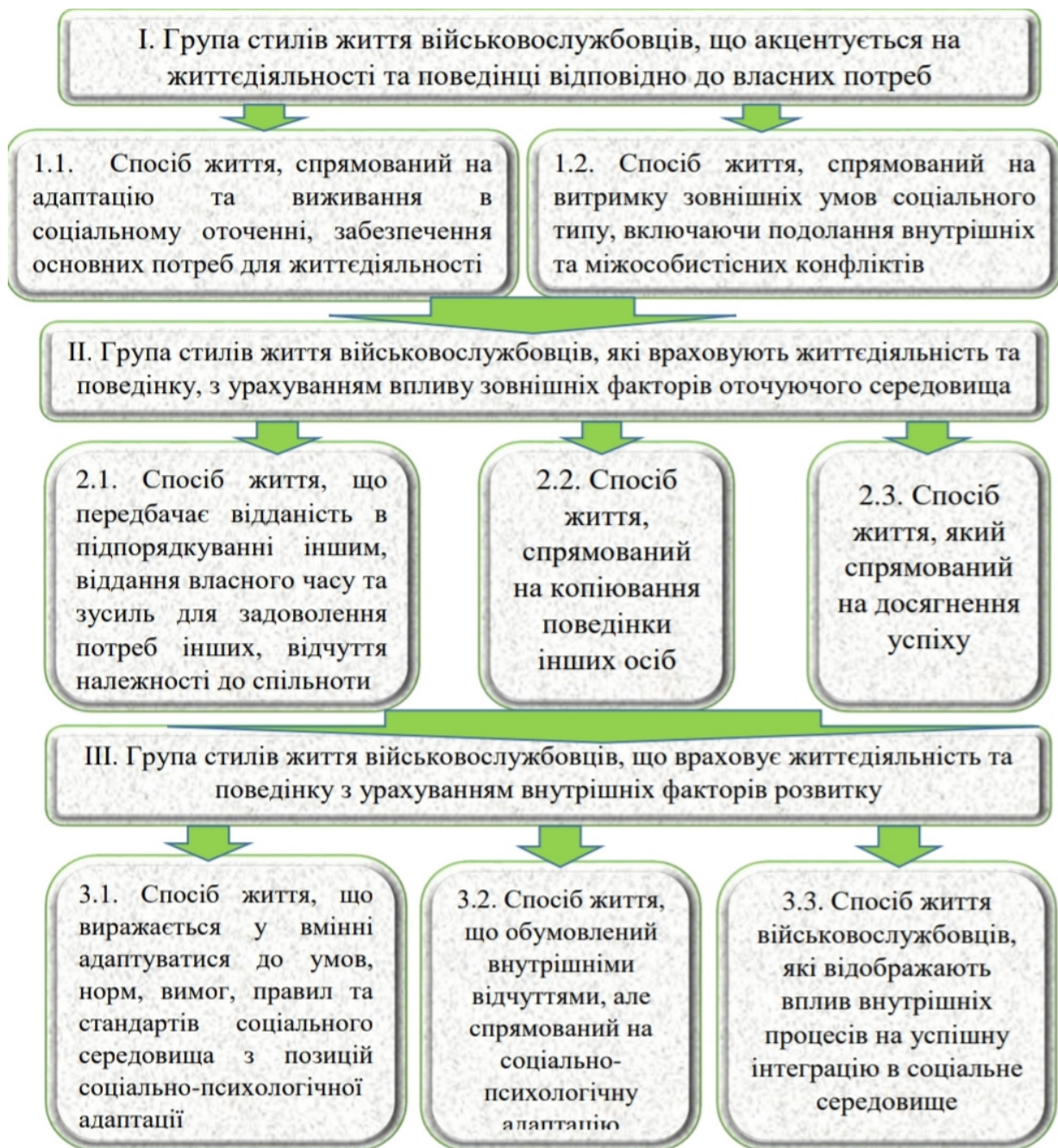


Рис. 1. Модель стилів життя військовослужбовців ЗСУ відповідно до положень VALS

Четвертий тип, відомий як «Досягаючі» (achievers), описує успішних людей, які спрямовані на кар'єру або професійну діяльність і самі керують своїм життям. Високий рівень ресурсів узгоджується з їхньою орієнтацією на якість. Вони більше цінують згоду, передбачуваність і стабільність, ніж ризик, близькі взаємини й особисте відкриття. Вони глибоко затягнуті в професійну діяльність та сім'ю. Для них робота забезпечує відчуття обов'язку, матеріальну винагороду або престиж. Суспільне життя для них побудоване навколо сім'ї, церкви та кар'єри. «Досягаючі» військові політично консервативні, поважають авторитет. Їм важливий імідж, тому вони віддають перевагу стійким і відомим, престижним продуктам або послугам, які демонструють успіх перед оточенням (Візнюк, Долинний, Волохата & Ромащук, 2024).

П'ятий тип, відомий як «Прагнучі» (strivers), – ті, хто активно шукає мотивацію, самовизначення та схвалення у світі навколо. Такі військовослужбовці прагнуть досягти

стабільності в своєму житті. Вони часто не впевнені в собі та мають обмежені економічні, соціальні й психологічні ресурси. Доволі тривожні стосовно оцінки та схвалення щодо інших, легко відчують нудьгу або імпульсивно реагують на оточення. Багато з них прагнуть мати стильний образ життя та наслідувати тих, хто володіє більш вражаючими речами. Проте, те, чого вони бажають, зазвичай залишається недосяжним (Puhach, Vizniuk & Dolynnyi, 2023).

Шостий тип, відомий як «Експериментатори» або «Випробувачі» (experiencers), є молодими, енергійними та повними ентузіазму. Вони імпульсивні та шукають різноманітних і яскравих вражень, прагнучи до нового й незвичайного, навіть ризикованого. Вони все ще формують свої життєві цінності та образи поведінки й відкриті до всіляких нових можливостей, але швидко втомлюються від них. Політично вони нейтральні, не дуже обізнані та суперечливі у своїх віруваннях. Абстрактне бажання відійти від комфорту поєднується з досягненням багатства та влади. Енергія таких військовослужбовців знаходить вихід у спорті, розвагах за межами дому та соціальній активності. Вони є стильними споживачами, витрачаючи значну частину свого доходу на одяг, зручну їжу, музику, кіно та відео (Пугач, Візнюк, Долинний & Бреславська, 2023).

Сьомий тип, відомий як «Мейкери» (makers), – це практичні особистості, які керуються конструктивними навичками та цінують самостійність. Вони живуть у традиційному контексті сім'ї, практичної роботи та фізичних розваг, мало цікавляться тим, що виходить за межі цього контексту. Такі військові виражають себе в контексті дій, які сприяють облаштуванню будинку згідно нових тенденцій, вихованні дітей, ремонті автомобіля тощо. Вони мають достатньо досвіду для успішного виконання цих проєктів (Vizniuk, Dolynnyi, Rabetska, Ladychenko & Zagrebelna, 2023).

Восьмий тип, відомий як «Борці за виживання», – це видатні соціальні реформатори, борці за соціальні права, вони мають належний рівень освіти та певні соціальні зв'язки. Такі військові переважно турбуються про своє здоров'я, відчувають пригніченість і пасивність за відсутності дій, активної діяльності. Вони дещо обмежені у виборі продуктів та послуг, але вірні певним відомим торговельним брендам і маркам (Puhach, Vizniuk & Dolynnyi, 2023).

Слід зазначити, що в сучасній науці, яка охоплює психологію, педагогіку та соціологію, відсутній однозначний підхід до визначення конкретного переліку факторів, які впливають на формування ідентичності в різних сферах діяльності, включаючи військову. Це означає необхідність проведення комплексного аналізу проблеми, що вивчається, через розгляд різних наукових підходів.

Відповідно до різних типів психологічного захисту можна виділити різні стилі життя військовослужбовців: стиль, що пов'язаний з реактивними утвореннями; стиль, спрямований на інтелектуалізацію; стиль, спрямований на заміщення; стиль, орієнтований на проєкцію; стиль, який націлений на компенсацію; стиль, спрямований на регресію; стиль, спрямований на заперечення; стиль, який націлений на витіснення (Vizniuk, Dolynnyi, Rabetska, Ladychenko & Zagrebelna, 2023).

Нами визначено різноманітні стилі життя серед військовослужбовців ЗСУ, які формуються, враховуючи їхню соціально-психологічну адаптацію. Ці стилі включають: систематизацію класичних типологій, що спрямовані на встановлення проблемних моделей поведінки; класифікацію стилів життя з урахуванням типології цінностей; класифікацію стилів залежно від проблем, що виникають при виборі у повсякденному житті; маніпулятивний та лідерський стилі життя військовослужбовців (Vizniuk, Dolynnyi, Volohata, & Romashchuk, 2024).

Далі було проведено психодіагностичне дослідження стилю життя та психосоціальної адаптації військовослужбовців силових структур згідно комплексного аналізу наукових підходів.

За оцінкою особливостей показників становлення стилю життя щодо соціально-психологічної адаптації військовослужбовців ЗСУ за методикою «Індекс життєвого стилю» встановлено такі особливості прояву механізму психологічного захисту як стилю життя (рис. 2).

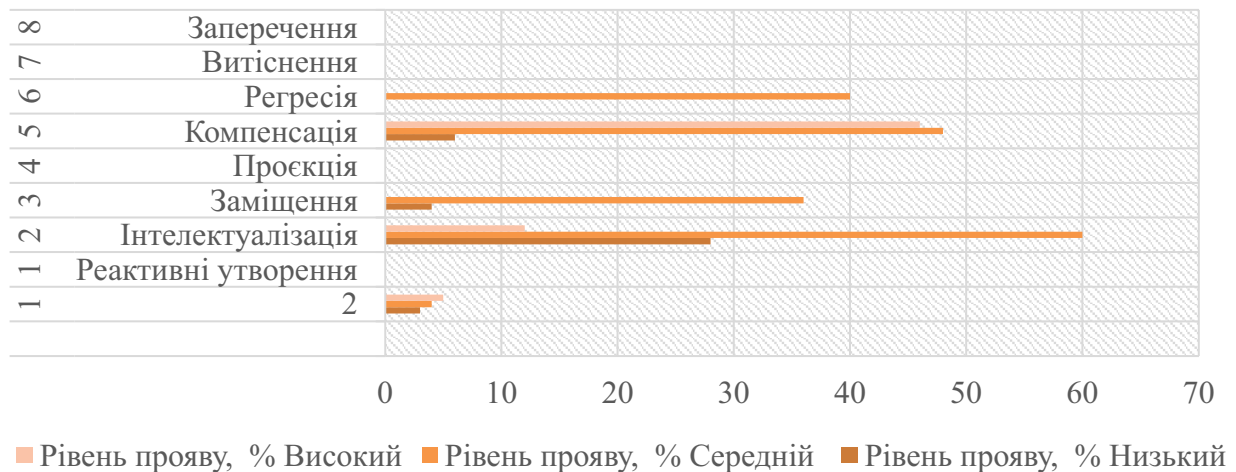


Рис. 2. Результати опитування респондентів за методикою «Індекс життєвого стилю»

За результатами опитування (рис. 2) було виявлено, що важливою особливістю прояву механізму психологічного захисту (стилю життя) серед респондентів є наявність таких складових, як: «інтелектуалізація», «заміщення», «компенсація» та «регресія». Водночас відмічено відсутність прояву інших компонентів механізму психологічного захисту (стилю життя), таких як: «реактивні утворення», «проекція», «витіснення» та «заперечення».

Загальний аналіз отриманих результатів вказує на те, що наявність компонентів, таких як «інтелектуалізація» та «компенсація», свідчить про наявність конструктивних психологічних захистів у певної частини опитуваних. Високий рівень «інтелектуалізації» відзначено у 12% опитуваних, середній рівень – у 60% осіб, а низький – у 28% учасників дослідження. Варто зауважити, що прояв «інтелектуалізації» свідчить про здатність опитуваних розв'язувати конфліктні ситуації за допомогою використання інтелектуальних стратегій. Щодо компонента «компенсація», то його середня виявленість відзначена у 48% опитуваних, високий рівень – у 46%, а низький – у 6%. Можна припустити, що наявність високого та середнього рівнів «компенсації» обумовлена формуванням цього типу життєвого стилю згідно прагнення опитуваних у досягненні кар'єрного зросту на військовій службі, як потреби захисту від внутрішньої конфліктності.

Психологічні особливості, отримані згідно результатів опитування за методикою діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда, подано на рис. 3.

За результатами опитування (рис. 3) встановлено, що середній та високий рівень показників соціально-психологічної адаптації були виявлені серед респондентів, як показник наявності позитивних тенденцій життєтворення. Середній та високий рівень компонентів соціально-психологічної адаптації у військовослужбовців свідчить про їхню здатність успішно взаємодіяти в колективі, що засвідчує командний стиль взаємодії. Такі компоненти як «інтернальність», «емоційна комфортність», «самосприйняття», «прийняття інших» та «адаптація» демонструють переважання високого рівня сформованості життєвого стилю, що відзначено в 60% опитуваних за кожним з цих показників. Також встановлено, що 40% респондентів демонстрували середній рівень сформованості за зазначеними показниками.

Результати опитування за методикою багатofакторного дослідження особистості Р. Кеттела засвідчили високий та середній прояви індивідуальних показників особистості (особливості характеру, схильності, інтереси) (рис. 4).

Аналіз отриманих даних (рис. 4) показав, що військовослужбовці ЗСУ відзначаються високим і середнім рівнем вияву індивідуальних показників особистості (включаючи особливості характеру, схильності та інтереси), до того ж виявлено відсутність низького рівня вияву цих компонентів.

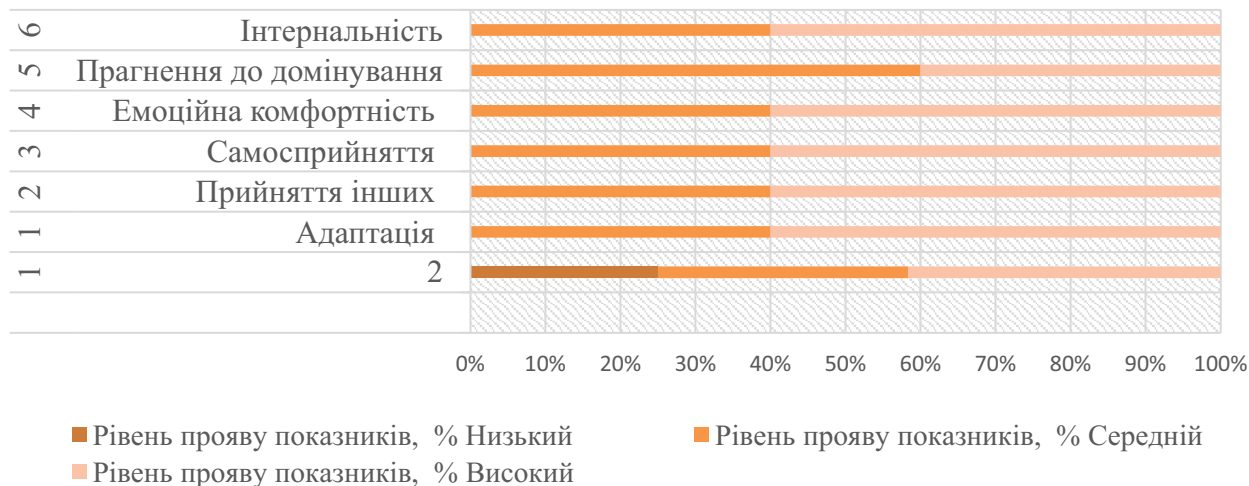


Рис. 3. Результати опитування респондентів за методикою діагностики соціально-психологічної адаптації (СПА) К. Роджерса та Р. Даймонда



Рис. 4. Результати опитування респондентів за методикою багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттела

У цілому, це позитивний сигнал, що свідчить про формування у військовослужбовців індивідуальних особливостей, які є важливими для професійного та особистісного розвитку.

Дослідження також свідчать про те, що учасники виявляють велику відповідальність та активність у суспільному житті. Вони проявляють більшу послідовність у своїй поведінці та мають широку часову перспективу, охоплюючи як майбутнє, так і минуле, при цьому цей простір насичений багатьма подіями, що вказує на їх велику когнітивну активність. У ситуаціях, пов'язаних з прийняттям рішень і ризиком, вони проявляють більшу послідовність та продуктивність.

Результати опитування за методикою вивчення мотиваційного профілю особистості Ш. Річі та П. Мартіна засвідчили достатньо прийнятний рівень мотиваційного профілю особистості, що є актуальним для забезпечення ефективних професійних досягнень у військовій сфері (рис. 5).

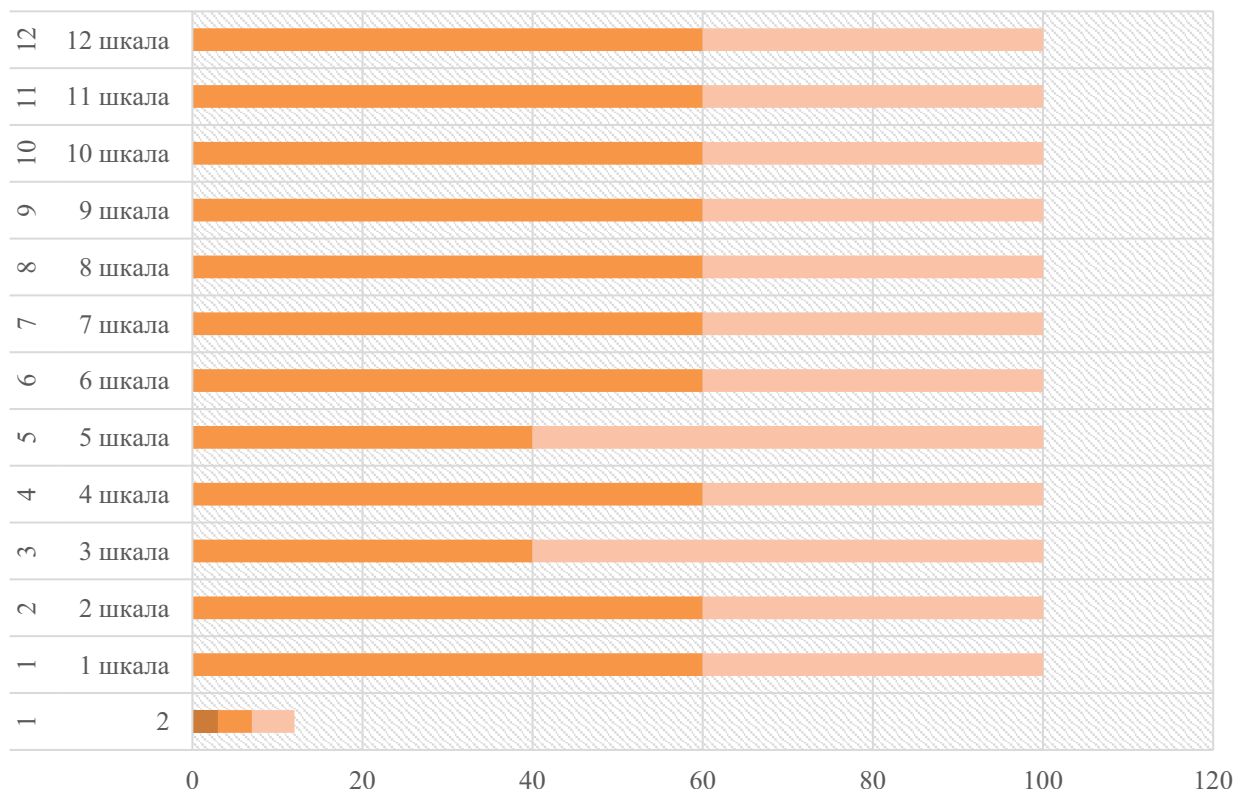


Рис. 5. Результати опитування респондентів за методикою вивчення мотиваційного профілю особистості Ш. Річі та П. Мартіна

У військовослужбовців (рис. 5) відзначається висока мотивація у більшості складових, за винятком показників третьої (шкала потреб стосовно чіткого структурного забезпечення роботи, функцій, повноважень, існування зворотної інформації та зв'язку, які дають змогу оцінювати ефект від власної роботи, потреб стосовно скорочення невизначеності, визначення директив, норм, вимог стосовно роботи) і п'ятої (шкала потреб стосовно створення та підтримки довгострокових, стабільних відносин, які передбачають суттєвий рівень довірливості, близькості взаємин) шкал, де виявлено середній рівень. Ці шкали вимірюють потребу в чіткому структурному забезпеченні роботи, функцій та повноважень, а також в потребі створення й підтримки стабільних відносин. Це свідчить про труднощі в комунікації та співпраці в команді, вимагаючи подальшого розвитку цих аспектів.

Отримані результати опитування респондентів за *Тестом міжособистісних відносин Т. Лірі* засвідчили демонстрацію певних деструктивних проявів (рис. 6).

Відповідно до результатів опитування (рис. 6), встановлено, що особливістю міжособистісних взаємин респондентів є те, що близько 60% опитуваних проявляють високий рівень підозрливості, агресивності, егоїстичності та авторитарності. Це свідчить про те, що певна частина опитуваних демонструє деструктивні прояви, аналогічні до тих, які були виявлені за попередніми методиками.

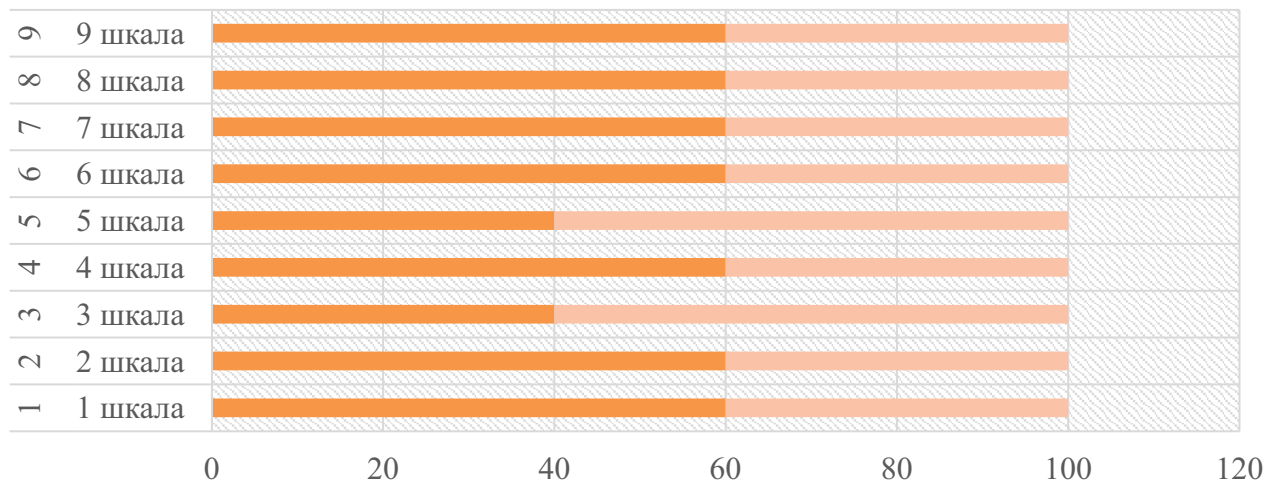


Рис. 6. Результати опитування респондентів за Тестом міжособистісних відносин (Т. Лірі)

Визначено особливості показників формування стилю життя для соціально-психологічної адаптації військовослужбовців ЗСУ. Дослідження показало наявність респондентів, які відрізняються високим рівнем деструктивних виявів оціночних показників, що відображають психологічні особливості їхнього стилю життя. Ця група складає 40% опитуваних. Демонстрація таких якостей серед колег-військовослужбовців ЗСУ обумовлює ускладнення взаємодії в команді, що особливо загрозово в умовах воєнного часу, під час виконання складних завдань, які потребують взаємоповаги, підтримання командного духу тощо.

Був проведений кореляційний аналіз (табл. 1), який показав наявність взаємозв'язку між окремими значущими аспектами психологічного захисту та показниками, що відображають різні прояви і характеристики цього стилю (виявлено як високий, так і середній рівень кореляційного зв'язку серед опитуваних військовослужбовців ЗСУ).

Таблиця 1

Кореляційний зв'язок між шкалами показників психодіагностичних методик

Шкали	Типи стилю життя	Показники інших досліджуваних опитувальників			
		Адаптація (II методика)	Комунікативний блок (III методика)	Потреба у впливовості та владі, прагнення керувати іншими (IV методика)	Авторитарність (V методика)
1		2	3	4	5
Заміщення	I	0,454	0,328	0,36	0,892
Регресія	II	0,312	0,316	0,564	0,412
Інтелектуалізація	VI	0,922	0,723	0,74	0,344
Компенсація	VII	0,910	0,924	0,916	0,754

У ході аналізу встановлено існування прямого кореляційного зв'язку між елементами психологічного захисту за стилем життя та адаптаційним, комунікативним й владним елементами. «Інтелектуалізація» (0,922) найбільше сприяє розвитку адаптації

військовослужбовців до умов зовнішнього середовища та несення військовозобов'язуючої відповідальності. «Компенсація» (0,910; 0,924; 0,916) позитивно корелює з адаптивністю, комунікативністю та потребою у впливовості, що впливає на розвиток управлінського та лідерського стилів керування у військових. Також встановлено існування високого кореляційного зв'язку між шкалою «заміщення» та показником «авторитарність» (0,892), який не дозволяє колегам підрозділу ЗСУ ефективно взаємодіяти на паритетних умовах.

Висновки. Визначено основні складові формування стилю життя військовослужбовців з метою їхньої соціально-психологічної адаптації, зокрема факторну складову та компоненту подій. Доведено, що стосовно впливу подій на стиль життя військовослужбовців можна констатувати, що вони пов'язані як із особистою, так і з сферою середовища, в якому вона знаходиться (колектив колег по службі, родина, друзі, інші особи, з якими відбувається комунікація).

Згідно з різними видами психологічного захисту, можна визначити різноманітні стилі життя у військовослужбовців: стиль, пов'язаний з «реактивними утвореннями»; стиль, що спрямований на «інтелектуалізацію»; стиль, націлений на «заміщення»; стиль, орієнтований на «проєкцію»; стиль, націлений на «компенсацію»; стиль, спрямований на «регресію»; стиль, спрямований на «заперечення»; стиль, що націлений на «витіснення».

Досліджено сутнісні ознаки понять стилю життя (ознака соціальної усталеності практик (поведінки), психологічна ознака індивідуалізації, культурологічна ознака, індивідуалізована та компенсаторна ознаки, комунікаційна ознака) і соціальної адаптації (інтеграційно-середовищна ознака, індивідуалізація реалізації процесу, функціональна ознака); це дало можливість визначити, що зазначені феномени знаходяться в певній залежності один від одного. Доведено, що стиль життя визначає соціальну адаптацію, є її своєрідною формулою розвитку. Розроблено визначення трактувань понять, які враховують більшість виокремлених сутнісних ознак і стилів.

Перспективи подальших досліджень. Подальші дослідження можуть фокусуватися на розробці психокорекційної програми психосоціальної адаптації військовослужбовців силових структур.

Література

1. Візнюк, І.М., Долинний, С.С., Волохата, К.М., & Ромашук, О.І. (2024). Психокорекційна програма підвищення рівня посттравматичного зростання у волонтерів в умовах воєнного часу. *Вісник науки та освіти*, 1(19), 750-759.
2. Зливков, В.Л., Лукомська, С.О., & Федан, О.В. (2016). *Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях*. Педагогічна думка.
3. Кокур, О.М., Пішко, І.О., Лозінська, Н.С., Копаниця, О.В., & Малхазов, О.Р. (2011). *Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів*. НДЦ ГП ЗСУ.
4. Кокур, О.М., Мороз, В.М., Пішко, І.О., & Лозінська, Н.С. (2021). *Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження*. 7БЦ.
5. Пугач, С.С., Візнюк, І.М., & Долинний, С.С. (2023). Правосвідомість як соціологічний контент структурної організації психіки людини. *Наукові інновації та передові технології*, 11(25), 715-724.
6. Пугач, С.С., Візнюк, І.М., Долинний, С.С., & Бреславська, Г.Б. (2023). Волонтерська діяльність у розвитку професійної компетентності працівників. *Актуальні питання у сучасній науці*, 7(13), 673-685.
7. Mitchell, A. The Nine American Lifestyles (1983). *Who We Are and Where We're Going*. Macmillan.
8. Vizniuk, I.M., Dolynny, S.S., Volohata, K.M., & Romashchuk, O.I. (2024). International charity and cooperation projects regarding the organization of volunteer post-traumatic growth programs. *Science and technology today*, 1(29), 391-399.
9. Vizniuk, I., Dolynnyi, S., Rabetska, N., Ladychenko, T., & Zagrebelna, N. (2023). Forming communicative competence in future specialists of the socio-economic sphere. *Amazonia Investiga*, 12(67), 19-29.

References

1. Vizniuk, I.M., Dolynnyi, S.S., Volokhata, K.M., & Romashchuk, O.I. (2024). Psykhokorektsiina prohrama pidvyshchennia rivnia posttravmatychnoho zrostannia u volonteriv v umovakh voiennoho chasu [Psychocorrective program to increase the level of post-traumatic growth in volunteers in wartime conditions]. *Visnyk nauky ta osvity*, 1(19), 750-759 [in Ukrainian].

2. Zlyvkov, V.L., Lukomska, S.O., & Fedan, O.V. (2016). *Psykhodiahnostyka osobystosti u kryzovykh zhyttievyykh sytuatsiiakh [Psychodiagnostics of personality in life crisis situations]*. Pedahohichna dumka. [in Ukrainian].
3. Kokun, O.M., Pishko, I.O., Lozinska, N.S., Kopanytsia, O.V., & Malkhazov, O.R. (2011). *Zbirnyk metodyk dlia diahnostyky psykhologichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtiv viiskovoi sluzhby za kontraktom do diialnosti u skladi myrotvorchykh pidrozdiliv [A collection of methods for diagnosing the psychological readiness of military servicemen under contract to work as part of peacekeeping units]*. NDTs HP ZSU [in Ukrainian].
4. Kokun, O.M., Moroz, V.M., Pishko, I.O., & Lozinska, N.S. (2021). *Formuvannia psykhologichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtiv viiskovoi sluzhby za kontraktom do vykonannia zavdan za pryznachenniam pid chas boiovoho zlahodzhennia [Formation of the psychological readiness of military servicemen under contract to perform assigned tasks during combat coordination]*. 7BTs. [in Ukrainian].
5. Puhach, S.S., Vizniuk, I.M., & Dolyunnyi, S.S. (2023). Pravosvidomist yak sotsiolohichniy kontent strukturnoi orhanizatsii psykhiky liudyny [Legal awareness as a sociological content of the structural organization of the human psyche]. *Naukovi innovatsii ta peredovi tekhnolohii*, 11(25), 715-724 [in Ukrainian].
6. Puhach, S.S., Vizniuk, I.M., Dolyunnyi, S.S., & Breslavska, H.B. (2023). Volonterska diialnist u rozvytku profesiinoi kompetentnosti pratsivnykiv [Volunteer activity in the development of professional competence of employees]. *Aktualni pytannia u suchasni nautsi*, 7(13), 673-685 [in Ukrainian].
7. Mitchell, A. (1983). The Nine American Lifestyles. *Who We Are and Where We're Going*. Macmillan.
8. Vizniuk, I.M., Dolyunnyi, S.S., Volohata, K.M., & Romashchuk, O.I. (2024). International charity and cooperation projects regarding the organization of volunteer post-traumatic growth programs [International charity and cooperation projects regarding the organization of volunteer post-traumatic growth programs]. *Nauka i tekhnika sohodni*, 1(29), 391-399.
9. Vizniuk, I., Dolyunnyi, S., Rabetska, N., Ladychenko, T., & Zagrebelna, N. (2023). Forming communicative competence in future specialists of the socio-economic sphere [Forming communicative competence in future specialists of the socio-economic sphere]. *Amazonia Investiga*, 12(67), 19-29.

Відомості про авторів

Пугач Сергій Сергійович, доктор педагогічних наук, професор кафедри правознавства і гуманітарних дисциплін Вінницького навчально-наукового інституту економіки Західноукраїнського національного університету, Київ, Україна

Puhach, Serhii, doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Department of Jurisprudence and Humanitarian Disciplines of Vinnytsia Educational and Scientific Institute of Economics, Western Ukrainian National University, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8757-6974>

E-mail: qwertsss262@gmail.com

Візнюк Інесса Миколаївна, докторка психологічних наук, професорка, професорка кафедри психології та соціальної роботи Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, Київ, Україна

Vizniuk, Inessa, doctor of psychological sciences, professor Department of Psychology and Social Work Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University, Kyiv, Ukraine

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

E-mail: innavisnyuk@gmail.com

Долінний Сергій Сергійович, доктор філософії (PhD), старший викладач кафедри психології та соціальної роботи Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, Київ, Україна

Dolyunnyi, Serhii, doctor of philosophy (PhD), senior Lecturer Department of Psychology and Social Work Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University, Kyiv, Ukraine

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

E-mail: dolyunnyis@gmail.com

Драчук Мар'яна Іванівна, кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри біофізики Львівського національного медичного університету, Київ, Україна

Drachuk, Mariana, candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Biophysics, Lviv National Medical University, Lviv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6667-4767>

E-mail: maryashka0503@gmail.com

Отримано 5 лютого 2024 р.

Рецензовано 15 лютого 2024 р.

Прийнято 16 лютого 2024 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.7>

УДК 159.944+316.4

Лариса Бахмутова
Олена Мірошніченко

ДОМІНУЮЧІ СТИЛІ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ СЕРЕД ФАХІВЦІВ РІЗНИХ ВІКОВИХ КАТЕГОРІЙ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ

Бахмутова Лариса, Мірошніченко Олена. Домінуючі стилі поведінки в конфліктних ситуаціях серед фахівців різних вікових категорій, що працюють в екстремальних умовах діяльності.

Вступ. Професійна діяльність фахівців, що працюють в екстремальних умовах навколишнього середовища та соціально-просторової ізоляції на крайньому Півдні нашої планети – в Антарктиці – певною мірою залежить від стилю поведінки кожної особистості в конфліктних ситуаціях. Тому для організації роботи експедиційних колективів актуальним є розуміння стилів поведінки учасників довготривалих експедицій в динаміці за віковими категоріями.

Мета. Емпірично дослідити домінуючі стилі поведінкових стратегій в конфліктних ситуаціях серед фахівців різних вікових груп, що працюють в екстремальних умовах навколишнього середовища та соціально-просторової ізоляції.

Методи. «Методика діагностики типових способів поведінки у конфліктних ситуаціях» К. Томаса і Р. Кілманна (Thomas-Kilmann Conflict Model Instrument).

Результати. Визначено, що зимівники українських антарктичних експедицій застосовують певною мірою усі 5 основних способів поведінки: пристосування, уникнення, компроміс, співпраця і суперництво. Емпірично досліджено, що для фахівців старшої вікової групи найпоширенішим поведінковим способом є пристосування; для фахівців середньої вікової групи – компроміс; для фахівців молодшої вікової групи – уникнення. Для усіх вікових груп найменш використовуваною стратегією є суперництво. Встановлено, що через 6 місяців перебування в умовах Антарктики ці стратегії залишилися провідними з невеликими змінами. Найменший рівень змін, тобто найбільша стабільність спостерігається у представників молодшої групи. У динаміці встановлено зростання рівня показників співпраця і компроміс.

Висновки. В цілому, отримані дані свідчать про те, що фахівці різних вікових груп притримуються різних поведінкових стратегій в організаційних конфліктах, але усі вони спрямовані на досягнення взаєморозуміння, взаємодопомоги та готовності до взаємних поступок заради ефективного виконання професійних завдань.

Ключові слова: вікові групи, конфлікти на робочому місці, конкуренція, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування.

Bakhmutova, Larysa, Miroshnychenko, Olena. Dominant styles of behavior in conflict situations among the employees of different age working in extreme conditions.

Introduction. The professional efficiency of Antarctic expedition members, who work in extreme environmental conditions and socio-spatial isolation, largely depends of each expedition member's conflict management style. Understanding of the relationship between the Antarctic expedition members' conflict management styles and age seems to be helpful in Antarctic expedition staffing and work organizing.

Aim. To empirically explore the dominant conflict management styles used by Antarctic expedition members of different age groups.

Methods. The Thomas-Kilmann Conflict Model Instrument was used in the study.

Results. The Ukrainian Antarctic expedition members used all 5 main modes of behavior to a certain extent: collaborating, competing, compromising, avoiding, and accommodating. The expedition members from the senior-age group mostly used accommodating, from the middle-age group

compromising, and from the younger-age group avoiding. For all age groups, competing was the least-used conflict management style. Six months into the expedition, these conflict management styles retained their roles with minor changes. The minimum changes (or greatest stability) were observed among the expedition members from the younger group. Also, the indicators of collaborating and compromising increased over time.

Conclusions. *The Antarctic expedition members of different age groups use different conflict management styles, but all of expedition members are show mutual understanding, support and readiness for compromising for the sake of good work.*

Key words: *age groups, accommodating, avoiding, collaborating, competing, compromising, workplace conflicts.*

Вступ. Атмосфера співпраці та добрих міжособистісних взаємин в колективі є одним із найважливіших активів будь-якої організації. Однак конфлікти між колегами, підлеглими і керівництвом трапляються практично в кожному колективі, і ця тема актуальна в усі часи. Не виключенням є і малі експедиційні колективи до Південного полюса Землі, які щороку відправляються до о. Галіндез архіпелагу Аргентинські острови. В екстремальних природних умовах Антарктики у складі малої групи (10-14 осіб) працюють фахівці різного профілю на Українській антарктичній станції (УАС) «Академік Вернадський». До експедиційної групи, зазвичай, входять люди різного віку. Їм потрібно співпрацювати у найскладніших природних умовах на нашій планеті, де панують сильні морози, геомагнітні збурення, проникливі вітри, надмірні снігопади, присутні ефекти полярної зими та полярного літа. Окрім того, люди відірвані від звичного соціуму на досить тривалий час. Протягом року вони перебувають у периметрі антарктичної станції та прилеглих територій, де одночасно протікає їхнє професійне, особисте та побутове життя. Тож конфліктні ситуації можуть виникати в будь-якій сфері міжособистісної взаємодії. Усе це суттєво ускладнює професійну діяльність.

У світовій науковій літературі існує багато теорій та визначень стосовно розуміння різноманітних конфліктів. Першим вченим, який почав науково займатися питаннями організаційних конфліктів, був німецько-американський психолог, широко відомий як один з піонерів соціальної, організаційної та прикладної психології в Сполучених Штатах Америки, К. Lewin (1997). У 1945 році вперше вийшла в світ його відома робота щодо вирішення соціальних конфліктів і теорії поля в соціальних науках (Lewin, 1997), де, спираючись на власні концепції мотивації, доведено, що конфлікт виникає у тому випадку, коли дві або більше можливості подальших дій стають взаємовиключними. Водночас тільки одну з них можна вибрати, або лише однієї можна уникнути. Вибір, який реалізується і який можна потім спостерігати, найчастіше є результатом дії психічних сил на суб'єкт. Кількість визначальних чинників вибору людини чи групи людей може бути багато. Цей підхід К. Lewin породив трактування поняття конфлікту як предмету наукового дослідження в організаційній та економічній психології.

Більш того, К. Lewin (1997) запропонував класифікацію конфліктів, яка досі вважається класичною, виділивши три основних типи вибору: 1) *Прагнення – прагнення*, коли суб'єкт змушений вибрати між двома позитивними варіантами з дуже подібним ступенем привабливості (наприклад, перед тим, як піти у відпустку, працівник може вибрати: відпочинок на морі або в горах); 2) *Уникнення – уникнення*, коли суб'єкт змушений вибрати між двома негативними варіантами з дуже подібним ступенем відрази (наприклад, працівник, за певних організаційних обставин, повинен виконувати завдання у вихідні дні, або в нічний період, чого він не хоче в обох варіантах); 3) *Прагнення – уникнення*, коли конкретний варіант прийняття рішення викликає у суб'єкта як позитивні, так і негативні почуття (наприклад, пацієнт хоче відновити здоров'я, але боїться операції) (Lewin, 1997).

Так що ж таке організаційний конфлікт? Під організаційним конфліктом розуміють стан непорозумінь або розбіжностей, спричинених уявною або дійсною протилежністю потреб, інтересів і цінностей між людьми, які працюють разом (Siira,

2012). Організаційний конфлікт є результатом міжособистісної взаємодії на робочому місці та починається з заяви члена чи мікрогрупи організації про те, що його або їх цінності, ставлення чи цілі несумісні зі ставленням, цінностями чи цілями, які були встановлені іншими членами цієї організації (Siira, 2012).

У ході досліджень організаційних конфліктів більшість науковців зосереджуються на *причинах їх виникнення*. Так, Marion & Gonzales (2013) вважають, що основними причинами організаційних конфліктів є порушення комунікації та відсутність відповідальності з боку членів команди; Schmidt & Kochan (1972) виділяють несумісність цілей і обмеженість ресурсів; Zapf (1999) – несумісність характерів; Rubin, Pruitt & Kim (1994) – розмежування влади та фахового авторитету, тобто так званий «ранговий дисбаланс»; Salejko-Szyszczyk (2012) – доноси та дискримінацію; Shawn (2019) – сексуальні домагання. Це не остаточний перелік, оскільки існує безліч причин (типів, різновидів і форм відносин), що спричиняють конфлікти в організаціях.

Як бачимо, найчастіше конфлікти сприймаються з негативної точки зору. З цієї причини деякі керівники, менеджери з персоналу та співробітники вважають, що конфліктних ситуацій слід уникати за будь-яку ціну. З іншого боку – це елемент повсякденного людського життя. Прийняття факту того, що конфліктні ситуації є звичайним явищем у соціальному середовищі, сприяє правильному управлінню ними.

Основним завданням управління конфліктами є пошук мінімізації збитків від них та перетворення їх на користь для колективу чи організації в цілому. Саме такі підходи емпірично досліджували Карамушка & Дзюба (2009). Ними створено концепцію «Психологічні основи управління конфліктами в організації» на матеріалах освітніх організацій в Україні. Результати досліджень викладено у монографії «Психологія управління конфліктами в організації», де: розкрито психологічні основи управління конфліктами; виділено соціально-психологічні чинники, що зумовлюють виникнення конфліктів у процесі взаємодії менеджера освіти з персоналом освітньої організації; проаналізовано специфіку взаємодії менеджерів освіти в умовах конфлікту; детально досліджено рівень сформованості психологічної готовності менеджерів освіти до взаємодії в умовах конфлікту; виявлено низку чинників, які впливають на її становлення та належать до таких рівнів, макрорівень (місце розташування навчального закладу), мезорівень (тип навчального закладу), мікрорівень (стать, вік, стаж управлінської діяльності менеджерів); представлено зміст і структуру технології формування психологічної готовності менеджерів освіти до взаємодії з персоналом організації в умовах конфлікту; здійснено аналіз результатів експериментального впровадження у практику післядипломної педагогічної освіти (Карамушка & Дзюба, 2009).

Аналізу впливу психологічних чинників на прояви та перебіг організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах присвячено дослідження О. Радченко (2015).

Управління організаційними конфліктами також необхідне для ефективної роботи малих колективів і груп в екстремальних умовах навколишнього середовища та соціально-просторової ізоляції. Практично та емпірично доведено, що умови життя на полярних станціях істотно впливають на поведінку і самопочуття людини в групі. Вже через три-чотири місяці у частини полярників відзначається зниження психологічного тону, з'являються ознаки замкненості, неврівноваженості настрою і дратівливості. З середини зимівлі різко зростає кількість міжособистісних конфліктів, які науковці відносять до так званого «Антарктичного синдрому» (Бахмутова, 2020; Моїсеєнко & Мірошніченко, 2013; Leon, Sandal & Larsen, 2011; Mullin, 2006 та ін.).

Психологічним особливостям соціальної, екстремальної та кризової психології такої професійної діяльності присвячено низку робіт українських та зарубіжних вчених. Це: Kokun & Bakhmutova (2020; 2021; 2022); Leon, Sandal, Larsen & Human (2011); Miroshnychenko & Bakhmutova (2023); Mullin (2006); Pagel & Choukèr (2016) та ін.

Проблеми виникнення конфліктів та управління ними в експедиційних колективах УАС «Академік Вернадський» досліджували Бахмутова (2017; 2020); Мірошніченко (2023); Моїсеєнко & Мірошніченко (2013). У цих роботах розглядалися домінуючі стилі поведінки зимівників у конфліктних ситуаціях, проте ця проблематика не досліджувалася в розрізі вікових категорій. Враховуючи актуальність проблеми та недостатню її розробленість, нами була визначена **мета дослідження**: емпірично дослідити особливості та зміни в динаміці домінуючих стилів поведінкових стратегій зимівників УАЕ різних вікових груп у конфліктних ситуаціях.

Завдання дослідження:

1. Розглянути теоретико-методичні підходи до сутності, причин та способів поведінки людей в організаційних конфліктах.

2. Визначити показники домінуючих поведінкових стратегій у конфліктних ситуаціях серед зимівників УАЕ різних вікових груп.

3. Дослідити зміни цих показників в динаміці через 6 місяців перебування в умовах Антарктики у кожній з вікових груп.

Методика та організація дослідження.

У дослідженні було використано вікову періодизацію зимівників УАЕ, що була розроблена у роботах Бахмутова & Мірошніченко (2023); Мірошніченко (2023), яка включає три вікові групи: молодша – 22-34 роки; середня – 35-45 років; старша – 46-62 роки.

Визначення домінуючих стилів поведінкових стратегій зимівників УАЕ різних вікових категорій у конфліктних ситуаціях проводились згідно «Методики діагностики типових способів поведінки у конфліктних ситуаціях» (Thomas-Kilmann Conflict Model Instrument) (надалі – Методика) (Мірошніченко, 2015; Thomas, 1992; Thomas & Kilmann (1974).

Автори методики, Thomas & Kilmann (1974), виходили з гіпотези, що людям не слід уникати чи вирішувати конфлікти за будь-яку ціну, а потрібно ефективно ними керувати. Для цього було запропоновано двовимірну модель врегулювання конфліктів у вигляді сітки (діаграми) Thomas-Kilmann Conflict Model Instrument, яка описує види поведінкових стратегій у конфлікті, адаптацію якої представлено на рис. 1.

Цей діагностичний інструментарій, починаючи з 1974 року, став лідером в оцінці поведінкових підходів особистості до конфлікту. У сучасному світі цей інструментарій продовжує широко використовуватись не тільки в наукових дослідженнях, а й у практичній діяльності менеджерів з персоналу, консультантів з людських ресурсів та організаційного розвитку, медіаторів, учасників ділових переговорів і багатьох практиків коучингової професії (виконавчих тренерів, тренерів по кар'єрі, бізнес-тренерів, тренерів з управління конфліктами та професійної життєстійкості тощо).

Автори методики, Thomas & Kilmann (1974), представляють індивіда за двома основними вимірами: орієнтація на задоволення *власних* інтересів; орієнтація на задоволення інтересів *інших* (Рис.1).

Ці два основних аспекти людської поведінки використано Thomas & Kilmann (1974) для визначення п'яти різних способів реагування на конфліктні ситуації:

1. *Суперництво (конкуренція)* – це наполегливий, самовпевнений індивідуальний стиль поведінки активного характеру, що орієнтується на досягнення особистих цілей. При такому підході люди прагнуть конфронтації та виявляють войовничий характер. Змагаючись – переслідують виключно власні інтереси, часто за рахунок інших, використовуючи будь-які методи, що здаються їм доцільними для завоювання намічених позицій чи досягнення поставленої мети. Окрім того, суперництво може означати відстоювання своїх прав, захист власної життєвої чи професійної позиції, або просто намагання перемогти.

2. *Співпраця* – це найбільш оптимальний стиль, заснований на прийнятті цілей і бажань іншої сторони, водночас задовольняючи власні цілі і прагнення. Цей стиль має

ознаки наполегливості і кооперації. Співпрацюючи, людина намагається активно працювати з іншими, щоб знайти рішення, яке повністю задовольняє інтереси обох сторін. Це передбачає спільне дослідження проблем для того, щоб визначити основні потреби сторін і знайти альтернативу, яка б їх задовольняла. Співпраця між двома особами може набувати форми дослідження розбіжностей для того, щоб отримати знання, пізнаючи думки один одного щодо вирішення певних проблем чи спроб знайти творчі підходи до професійної взаємодії, що в протилежному випадку могло б призвести до зіткнення чи конкуренції. Такий тип дій нерідко є наслідком втоми від змагальної чи компромісної діяльності, яка не принесла бажаних результатів.

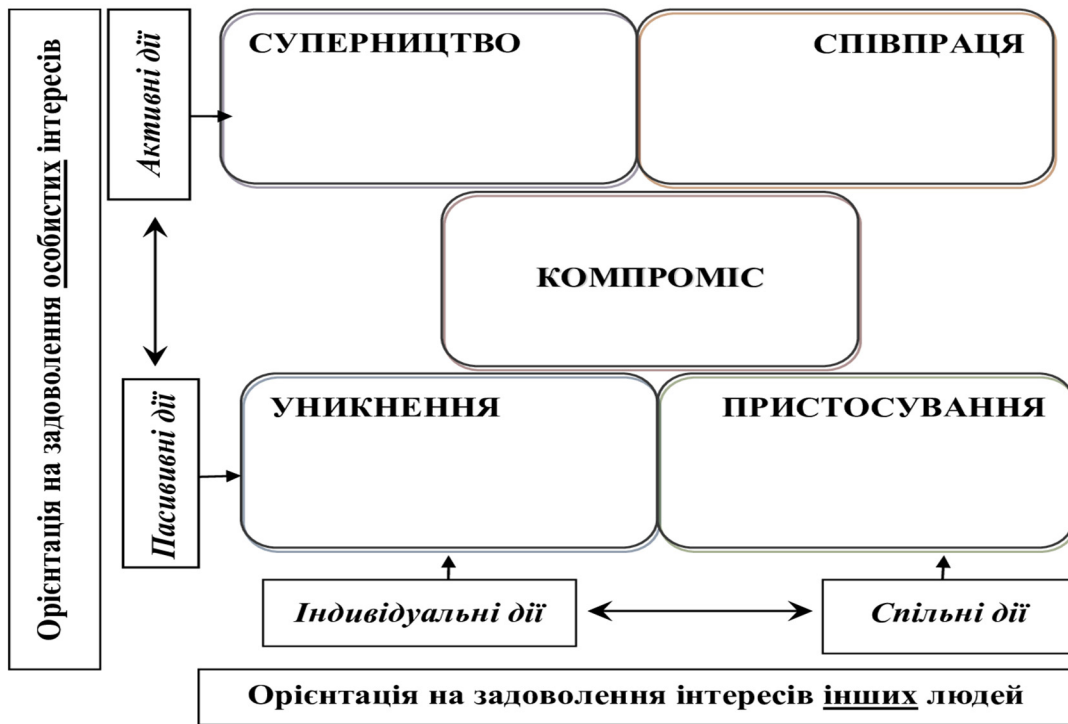


Рис. 1. Двовимірна модель поведінкових стратегій у конфліктних ситуаціях*

*адаптовано з робіт Blake & Mouton (1964), Thomas (1992), Thomas & Kilmann (1974).

3. *Компроміс* – посідає проміжну позицію між суперництвом і готовністю до співпраці. Для досягнення компромісу сторони шукають взаємоприйнятні рішення, які частково задовольняють усіх. Часто це призводить до відчуття неповного задоволення, оскільки змушує йти на поступки та відмовитися від деяких своїх вимог. Люди, які бажають йти на компроміс, зазвичай шукають різні шляхи виходу з конфліктної ситуації. Компроміс – це також щось середнє між конкуренцією та пристосуванням, коли сторони відмовляються більше, ніж змагаються, але менше, ніж пристосовуються. Підхід до спірної проблеми відбувається з меншою часткою уникнення, але одночасно не досліджує її настільки глибоко, як співпраця. Компроміс може означати розділення розбіжностей, взаємний обмін поступками або пошук середньої позиції.

4. *Пристосування* – це поступливість і готовність до співпраці, які базуються на бажанні підтримувати, гармонізувати та збалансувати взаємини з іншими людьми за рахунок обмеження власних потреб. Пристосування є поведінкою, прямо протилежною суперництву. Під час пристосування людина практично нехтує своїми власними інтересами, щоб задовольнити інтереси інших. Люди з такою схильністю готові

допомагати іншим такою мірою, що це може призвести до ситуації, в якій їх експлуатують. У такому поведінковому стилі присутній елемент самопожертви. Також поступливість може набувати форми безкорисної щедрості чи милосердя, беззаперечного підкоряння наказам інших, або поступливості іншій точці зору – навіть тоді, коли не хочеться цього робити.

5. *Уникнення* – це пасивна поведінка, що притаманна людям, які через призму власного негативного досвіду сприймають кожен конфліктну ситуацію як загрозу і тому уникають навіть найменших можливостей конфронтації. При цьому головна мета індивіда – начебто не помічати, тобто робити вигляд, що конфлікту не існує, та продовжувати мирне співіснування. Уникаючи протистояння, людина не переслідує ані власних цілей, ані задоволення бажань іншої сторони. Тобто взагалі не використовує конфліктну поведінку. Окрім того, уникнення може набувати форми дипломатичного обходу проблеми, відкладення питання до кращого часу, ігнорування або просто відходу від загрозової ситуації (адаптація з робіт: Blake & Mouton (1964); Salejko-Szyszcak (2012); Thomas (1992), Thomas & Kilmann (1974)).

Слід відмітити, що кожен стиль поведінки може бути корисним, а його ефективність залежить від вимог конкретної ситуації та вмінь особистості ним користуватись. Більшість людей використовують деякі стилі частіше, ніж інші, оскільки мають певний досвід та розвивають відповідні навички і тому більше ними користуються. З віком у людей накопичується більше подібного досвіду, тому наше дослідження за віковими групами може бути корисним як для менеджерів з професійних відборів, так і для людей, які мріють працювати в Антарктиці, професіях військових напрямків чи в інших екстремальних видах професійної діяльності.

Вибірка дослідження. Дослідження згідно означеної Методики було проведено серед членів десяти цілорічних Українських антарктичних експедицій (УАЕ) кількістю 10-14 осіб кожна, починаючи з 2011 р. Опитування відбувались на початку та в середині кожної експедиції. Середина зимівлі (6 місяців від початку) вважається найбільш «гострим» періодом у міжособистісній взаємодії в експедиційному колективі (Бахмутова, 2021; Бахмутова & Мірошниченко, 2023). Вибірку склали 71 зимівник УАЕ, з них: 69 осіб чоловічої статі і 2 – жіночої. Вік досліджуваних на момент опитування становив від 22-х до 62-х років.

Результати дослідження та їх обговорення. Переважаючим способом виходу з конфліктної ситуації для кожної вікової групи в умовах ізольованого малого колективу вважається той, який набирає більшу кількість балів. Оскільки максимальне число балів за кожною шкалою Методики може сягати 12, то прийнято за основу, що кількість балів від 0 до 3 – низький рівень показника; від 4 до 8 – середній; від 9 до 12 – високий.

У результаті проведеного дослідження на початку експедиції (березень-квітень відповідного року) – було отримано середньо-групові показники діагностики типових способів поведінки у конфліктних ситуаціях: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування у кожній з вікових груп (старша, середня і молодша). Отримані дані оброблено за допомогою пакету статистичних програм SPSS (версія 17) та представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Показники типових способів поведінки у конфліктних ситуаціях фахівців довготривалих експедицій різних вікових груп на початку експедиції

Вікові групи	Суперництво (М)	Співпраця (М)	Компроміс (М)	Уникнення (М)	Пристосування (М)
старша	3,7 (± 2,4)	6,0 (± 2,1)	6,5 (± 2,4)	6,2 (± 2,2)	7,5 (± 2,2)
середня	5,1 (± 3,1)	6,7 (± 2,2)	6,8 (± 2,3)	6,1 (± 2,4)	5,8 (± 2,1)
молодша	3,1 (± 2,7)	5,9 (± 1,9)	6,8 (± 2,3)	7,2 (± 1,9)	7,0 (± 2,1)

Прим. У дужках позначено середнє квадратичне відхилення (SD).

Візуально ці дані представлено у вигляді діаграми на рис. 2.

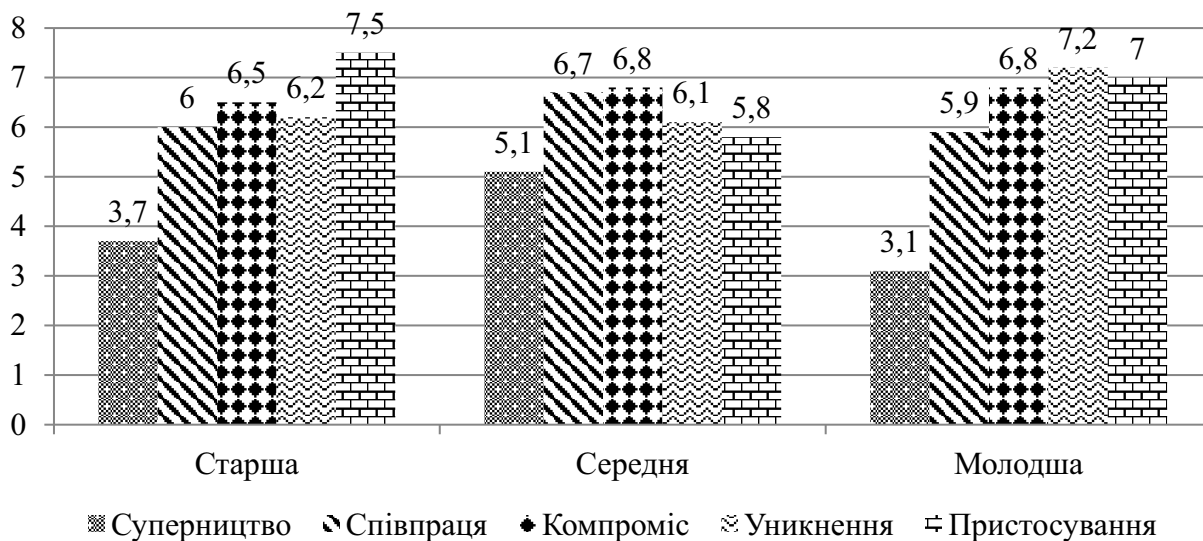


Рис. 2. Середньо-групові показники способів урегулювання конфліктів у зимівників УАЕ різних вікових груп на початку експедиції

З представлених даних наочно видно, що на початку експедиційного періоду для представників *старшої вікової групи* переважаючим способом поведінки у конфліктній ситуації є *пристосування* ($M=7,5$), що свідчить про нехтування власними інтересами заради інших. Рівень цього показника знаходиться практично на межі між середнім і високим. Низький ($M=3,7$) рівень показника у цій віковій категорії – це *суперництво*. Показники інших способів (співпраця, компроміс, уникнення) знаходяться у межах середнього рівня і застосовуються помірно у різних конфліктних ситуаціях.

Для представників *середньої вікової групи* на початку експедиційного періоду переважаючими способами регулювання конфліктів є *компроміс* ($M=6,8$) та *співпраця* ($M=6,7$). Співпраця вважається найбільш сприятливим способом, оскільки всі сторони конфлікту націлені на ефективну взаємодію та опиняються у виграві. Компроміс також сприятливо впливає на вирішення конфліктних ситуацій в умовах замкнутої групи. Решта способів (суперництво, уникнення і пристосування) мають середні рівні показників, тобто застосовуються помірно.

Представники *молодшої групи* більшою мірою ($M=7,2$) схильні до уникнення. Це пояснюється тим, що ці люди вперше в Антарктиці, і на початку професійної діяльності в умовах антарктичної станції у них ще відсутній потяг як до кооперації, так і до досягнення власних цілей. Це можна пояснити відсутністю досвіду поведінки у замкнутому колективі у більшості представників молоді на станції. Тим же пояснюється факт низького показника суперництва. Решта способів (співпраця, компроміс, пристосування) мають середні рівні показників.

Для виявлення змін у конфліктній поведінці проводилися повторні дослідження (2-й зріз) після 6 місяців діяльності в екстремальних умовах Антарктики. Самі зимівники визначають цей період як найбільш складний у психологічному стані, який сприяє виникненню різноманітних конфліктів. Отримані показники для кожної вікової категорії представлено в динаміці в табл. 2-4 і рис. 3-5.

У табл. 2 наведено порівняння показників першого і другого дослідження у старшій віковій групі.

Таблиця 2

Зміни показників способів регулювання конфліктів у зимівників старшої вікової групи

Способи регулювання конфліктів	1 зріз (на початку експедиції)	2 зріз (через пів року)	Відхилення в балах та відсотках
Суперництво	3,7 (± 2,4)	3,1 (± 2,3)	-0,6 (16,2 %)
Співпраця	6,0 (± 2,1)	6,2 (± 2,2)	+0,2 (3,3 %)
Компроміс	6,5 (± 2,4)	7,2 (± 2,1)	+0,7 (10,8 %)
Уникнення	6,2 (± 2,2)	6,1 (± 2,2)	-0,1 (1,6 %)
Пристосування	7,5 (± 2,2)	6,4 (± 2,1)	-11,1 (14,7 %)

Прим. У дужках позначено середнє квадратичне відхилення (δ).

Встановлено, що показники суттєво не змінилися: найнижчий середній бал, який означав суперництво (яке й було нехарактерним для цієї групи), зменшився на 16,2 %; показник співпраці виріс на 3,3 %. Показники такого способу, як уникнення, практично не змінилися. Рівень пристосування знизився на 14,7%. Наочно ці зміни подано на рис. 3.

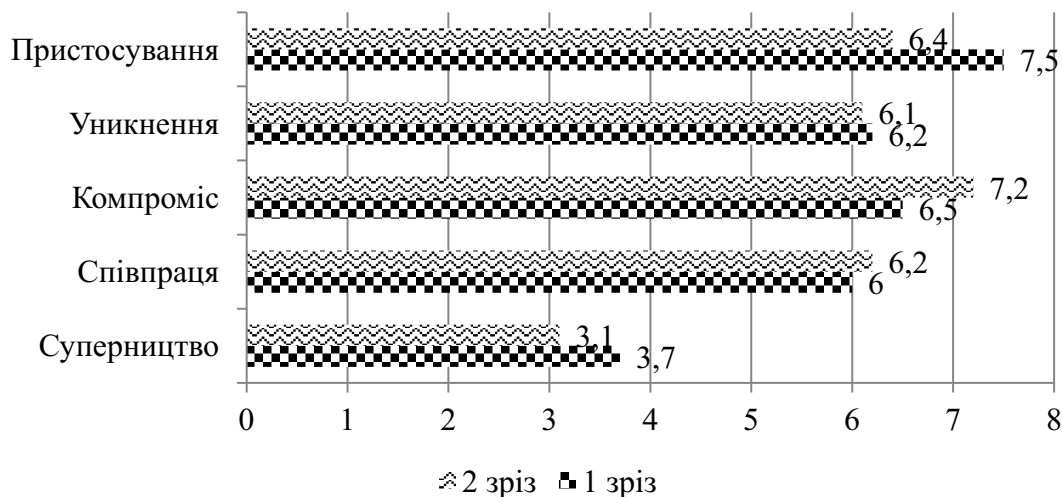


Рис. 3. Динаміка показників способів регулювання конфліктів у зимівників старшої вікової групи

Як бачимо з рис. 3, на початку експедиції переважаючим стилем виходу з можливих конфліктних ситуацій у представників старшої групи було пристосування (найбільший середній бал). Це пояснюється, на нашу думку, тим фактом, що люди з досвідом придивляються до колег та намагаються пристосуватись до вимог інших і мінімізувати таким чином непорозуміння. Через півроку, коли відбулась інтеграція колективу, найбільш популярним серед представників старшого покоління стає спосіб компромісу, тобто знаходження взаємоприйнятних рішень, які частково задовольняють різних членів команди.

У табл. 3 представлено порівняння показників першого і другого зрізів у зимівників середньої вікової групи.

Таблиця 3

Зміни показників способів регулювання конфліктів у зимівників середньої вікової групи

Способи регулювання конфліктів	1 зріз (на початку експедиції)	2 зріз (через пів року)	Відхилення в балах та відсотках
Суперництво	5,1 (± 3,1)	5,6 (± 2,7)	+0,5 (9,8 %)
Співпраця	6,7 (± 2,2)	7,1 (± 2,3)	+0,4 (5,9 %)
Компроміс	6,8 (± 2,3)	7,4 (± 2,2)	+0,6 (8,8 %)
Уникнення	6,1 (± 2,4)	5,6 (± 2,1)	-0,5 (8,9 %)
Пристосування	5,8 (± 2,1)	4,4 (± 2,1)	-1,4 (24,1 %)

Прим. У дужках позначено середнє квадратичне відхилення (δ).

Проаналізувавши дані табл. 3, можемо відзначити, що переважаючим способом урегулювання можливих конфліктів для представників середньої вікової групи залишається *компроміс*. Незначно зросли показники суперництва та співпраці, на 9,8 та 5,9% – відповідно. Знизилися показники уникнення на 8,9%. Найбільшу зміну зафіксовано через пів року у показників пристосування: вони знизились на 24,1 % від показників першого зрізу. Ці результати наочно відображено на діаграмі (рис. 4).

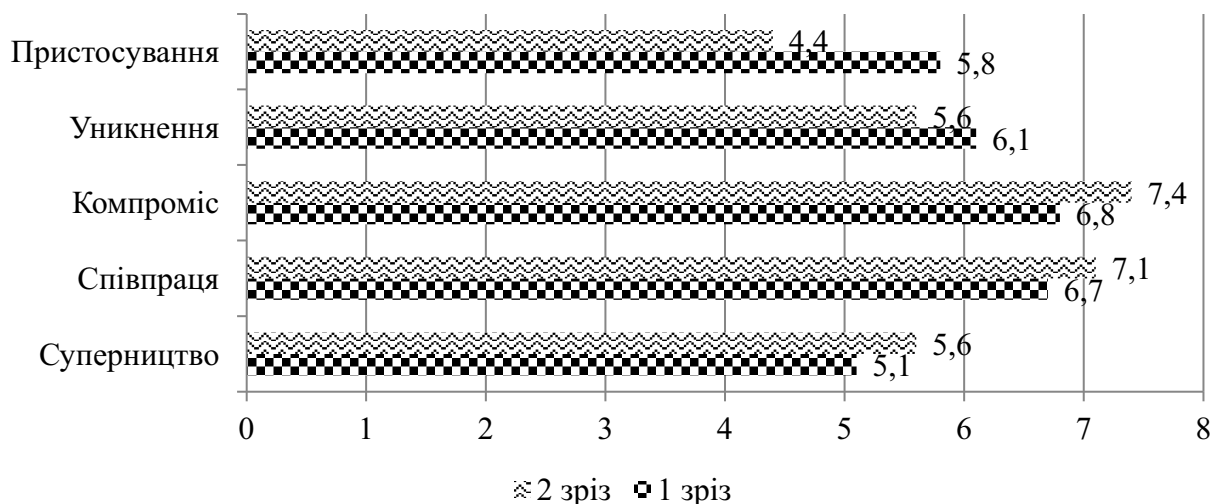


Рис. 4. Динаміка показників способів регулювання конфліктів у зимівників середньої вікової групи

У табл. 4 представлено порівняння показників першого і другого зрізів у зимівників *молодшої* вікової групи.

Що стосується показників молодшої вікової групи, то можна сказати, що її представники проявляють найбільшу стабільність у способах поведінки у конфліктних ситуаціях: адже їхні показники практично не зазнали змін. Лише незначною мірою (16,1%) зросли показники суперництва та зменшилися показники способів уникнення і пристосування. Таку стабільну поведінку візуально підтверджує діаграма на рис. 5.

Слід відмітити, що, як і на початку експедиції, найбільш вподобаним способом виходу з конфліктних ситуацій у представників молодшої вікової групи через півроку залишається уникнення. Це свідчення того, що молоді люди надають перевагу уникненню конфліктних ситуацій.

Таблиця 4

Зміни показників способів регулювання конфліктів у зимівників молодшої вікової групи

Способи регулювання конфліктів	1 зріз (на початку експедиції)	2 зріз (через пів року)	Різниця у балах та відсотках
Суперництво	3,1 (± 2,7)	3,6 (± 2,3)	+0,5 (16,1 %)
Співпраця	5,9 (± 1,9)	5,9 (± 2,1)	0 (0 %)
Компроміс	6,8 (± 2,3)	6,8 (± 2,2)	0 (0 %)
Уникнення	7,2 (± 1,9)	7,0 (± 2,3)	-0,2 (2,8 %)
Пристосування	7,0 (± 2,1)	6,7 (± 2,0)	-0,3 (4,2 %)

Прим. У дужках позначено середнє квадратичне відхилення (δ).

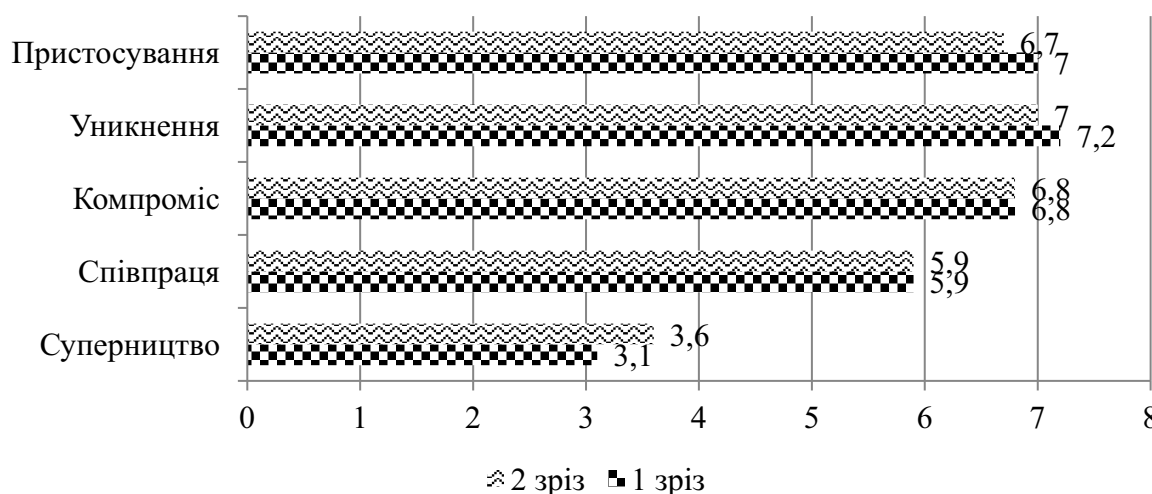


Рис. 5. Динаміка показників способів регулювання конфліктів у зимівників молодшої вікової групи

Висновки.

1. У процесі теоретичного дослідження розглянуто теоретико-методичні підходи до сутності, причин та способів поведінки в організаційних конфліктах відповідно до традиційних та сучасних наукових підходів. Основними способами поведінки у конфліктних ситуаціях є: пристосування, уникнення, компроміс, співпраця і суперництво. Визначено, що зимівники українських антарктичних експедицій застосовують певною мірою усі 5 способів поведінки.

2. Емпірично визначено рівень показників домінуючих поведінкових стратегій у конфліктних ситуаціях серед фахівців різних вікових категорій, що працюють в екстремальних умовах Антарктики. Для фахівців старшої групи (вік 46-62 років) найпоширенішим поведінковим способом є пристосування (M=7,5). Для середньої групи (вік 35-45 років) – компроміс (M=6,8). Для молодшої групи (вік 22-34 роки) – уникнення (M=7,2).

3. Встановлено, що через 6 місяців перебування в умовах Антарктики ці стратегії залишилися провідними з невеликими змінами. Найменший рівень змін, тобто найбільша стабільність, спостерігається у представників молодшої групи. У динаміці встановлено зростання рівня показників співпраця і компроміс. Для усіх вікових груп найменш використовуваною стратегією є суперництво. У динаміці встановлено зростання показників таких способів як співпраця і компроміс, що свідчить про прагнення команди

до ефективної міжособистісної взаємодії, взаєморозуміння, взаємодопомоги та готовності до взаємних поступок заради виконання професійних завдань.

В цілому, отримані дані свідчать про те, що фахівці різних вікових груп дотримуються різних поведінкових стратегій в організаційних конфліктах, але усі вони спрямовані на досягнення взаєморозуміння, взаємодопомоги та готовності до взаємних поступок заради ефективного виконання професійних завдань.

4. Отримані результати можуть бути застосовані під час відбору експедиційних, спортивних та військових груп.

До перспектив дослідження можна віднести розробку психологічних інструментів попередження та протидії негативних наслідків організаційних конфліктів для оптимізації продуктивності праці професійних колективів, до складу яких входять люди різних вікових категорій.

Література

1. Бахмутова, Л. М. (2017, листопад). Психологічні особливості міжособистісних конфліктів серед зимівників у полярних експедиціях в умовах відносної групової ізоляції. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я. Всеукраїнська науково-практична конференція* (с. 31–36). Вінниця, Видавництво: ФОП Корзун Д. Ю.
2. Бахмутова, Л. М. (2020). *Психологічні особливості міжособистісної взаємодії зимівників у антарктичних експедиціях*. (Дис...д-ра філософії: 053 - Психологія). Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, Київ. http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/disertaciya_bahmutova_1600115344.pdf
3. Бахмутова, Л. М., & Мірошніченко, О. А. (2023). Діагностика вікової диференціації мотиваційної складової професійної діяльності в екстремальних умовах антарктичних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 64-75. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.7>
4. Карамушка, Л. М., & Дзюба, Т. М. (2009). *Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія*. Київ: Науковий світ.
5. Мірошніченко, О. А. (2015). *Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник*. Житомир: «Видавництво Житомирського державного університету імені Івана Франка».
6. Мірошніченко, О. А. (2023). *Психологічна готовність особистості до життєдіяльності в умовах Антарктики в контексті вікової періодизації: дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07*. Острог, 2023.
7. Моїсеєнко, С. В., & Мірошніченко, О. А. (2013). *Конфлікти та шляхи їх попередження у працюючих в умовах ізольованої групи*. Житомир: Видавництво Житомирського державного університету імені Івана Франка.
8. Радченко, О. (2015). Психологічні чинники організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, (2), 80-86. <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/article/view/201>
9. Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
10. Kokun, O., & Bakhmutova, L. (2020). Dynamics of Indicators of Expeditioners' Psychological States During Long Antarctic Stay. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 20(1), 5–12. <https://www.ijpsy.com/volumen20/num1/530.html>
11. Kokun, O., & Bakhmutova, L. (2021). The impact of expeditioners' personality traits on their interpersonal interactions during long-term Antarctic expeditions. *Polish Polar Research*, 42(1), 59–76, <https://journals.pan.pl/dlibra/publication/136512/edition/119489/content>
12. Kokun, O., & Bakhmutova, L. (2022). Changes in expeditioners' personality measures during 1 year Antarctic expeditions. *Antarctic Science, Cambridge University Press*, 34(2), 137–143. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0954102022000104>
13. Leon, G. R., Sandal, G. M., & Larsen, E. (2011). Human Performance in Polar Environments. *Journal of Environmental Psychology*, 31(4), 353–360. DOI:10.1016/j.jenvp.2011.08.001
14. Lewin, K. (1997). *Resolving social conflicts & Field theory in social science*. Washington, D.C: American Psychological Association.
15. Marion, R., & Gonzales, LD. (2013). *Leadership in education: Organizational theory for the practitioner*. Waveland Press.
16. Miroshnychenko, O., & Bakhmutova, L. (2023). Motivation for professional activity in extreme conditions in Antarctica among winterers of different age groups. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series «Pedagogy and Psychology»*, 9(2), 68–77. <https://doi.org/10.52534/msu-pp2.2023.68>
17. Mullin, J.R. (2006). Some Psychological Aspects of Isolated Antarctic Living. *American Journal of Psychiatry*, 117(4), 323-325. <https://doi.org/10.1176/ajp.117.4.323>

18. Pagel, J. I., & Choukèr, A. (2016). Effects of isolation and confinement on humans—implications for manned space explorations. *Journal of Applied Physiology*, 120(12), 1449–1457. <https://journals.physiology.org/doi/pdf/10.1152/jappphysiol.00928.2015>
19. Rubin, J. Z., Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (1994). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
20. Salejko-Szyszczyk, I. (2012). Methods of resolving conflict in an enterprise and employees integration, *Ekonomia i Prawo, Uniwersytet Mikolaja Kopernika*, 11(4), 135-150.
21. Schmidt, S. M., & Kochan, T. A. (1972). Conflict: Toward Conceptual Clarity. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 359-370. <https://doi.org/10.2307/2392149>
22. Shawn, M. B. (2019). The Psychology of Sexual Harassment. *Sage Psychology. Teaching of Psychology*, 46(1), 96-103. <https://doi.org/10.1177/0098628318816183>
23. Stoner, J., A. F. (1995). *Management*. ISBN 9780131224179.
24. Siira, K. (2012). Conceptualizing managerial influence in organizational conflict—A qualitative examination. *Negotiation and Conflict Management Research*, 5(2), 182–209. <https://doi.org/10.1111/j.1750-4716.2012.00096.x>
25. Thomas, K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 265-274 <https://doi.org/10.1002/job.4030130307>
26. Thomas, K., & Kilmann, R. (1974). *Conflict Mode Instrument*, XICOM Incorporated, 33rd Printing 1991.
27. Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85. doi:10.1108/01437729910268669.

References

1. Bakhmutova, L. M. (2017). Psykhologichni osoblyvosti mizhosobystisnykh konfliktiv sered zymivnykiv u polyarnykh ekspedytsiyakh v umovakh vidnosnoi grupovoi izolyatsii [Psychological features of interpersonal conflicts among members of polar expeditions in conditions of relative group isolation]. *Osobystisni ta sytuatyvni determinanty zdorovya*. Vseukrainska naukovo-praktychna konferentsia (pp. 31–36). Vydavnytstvo: FOP Korzun D. Yu. [In Ukrainian]
2. Bakhmutova, L. M. (2020). *Psykhologichni osoblyvosti mizhosobystisnoi vzayemodii zymivnykiv u antarktychnykh ekspedytsiyakh* [Psychological features of interpersonal interaction of members of Antarctic expeditions]. (PhD thesis). G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine. http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/disertaciya_bahmutova_1600115344.pdf [In Ukrainian]
3. Bakhmutova, L. M., & Miroschnyenko, O. A. (2023). Diagnostyka vikovoi dyferentsiatsii motyvatsiinoi skladovoi profesiinoi dialnosti v ekstremalnykh umovakh antarktychnykh ekspedytsii [Diagnosis of age differentiation of the motivational component of professional activity in extreme conditions of Antarctic expeditions]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 64-75. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.7> [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., & Dzyuba, T. M. (2009). *Psykhologia upravlinnya konfliktamy v organizatsii (na materialii dialnosti osvityvnykh organizatsii): monografia* [Psychology of conflict management in the organization (a case of educational organizations): monograph]. Naukovyi svit. [In Ukrainian]
5. Miroschnyenko, O. A. (2015). *Profilaktyka syndromu «profesiinogo vygorannya» u pratsyuyuchykh v ekstremalnykh umovakh: Navchalno-metodychnyi posibnyk* [Prevention of occupational burnout syndrome in extreme conditions: Educational and methodological guide]. «Vydavnytstvo Zhytomyrskogo derzhavnogo universytetu imeni Ivana Franka». [In Ukrainian]
6. Miroschnyenko, O. A. (2023). *Psykhologichna gotovnist osobystosti do zhyttyedialnosti v umovakh Antarktyky v konteksti vikovoi periodyzatsii: dys* [Psychological readiness of the individual for life and work in Antarctic conditions in the context of age periodization]: diss. ... d-ra psykol. nauk : 19.00.07. Ostrog, 2023. [In Ukrainian]
7. Moiseenko, Ye. V., & Miroschnyenko, O. A. (2013). *Konflikty ta shlyakhy yikh poperedzhennya u pratsyuyuchykh v umovakh izolovanoi grupy* [Conflicts and ways to prevent them among workers in an isolated group]. Vydavnytstvo Zhytomyrskogo derzhavnogo universytetu imeni Ivana Franka. [In Ukrainian]
8. Radchenko, O. (2015). Psykhologichni chynnyky organizatsiinykh konfliktiv u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh [Psychological factors in organizational conflicts at vocational and technical educational institutions]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, (2), 80-86. <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/article/view/201> [In Ukrainian]
9. Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Gulf Publishing Company.
10. Kokun, O., & Bakhmutova, L. (2020). Dynamics of Indicators of Expeditioners' Psychological States During Long Antarctic Stay. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 20(1), 5–12. <https://www.ijpsy.com/volumen20/num1/530.html>
11. Kokun, O., & Bakhmutova, L. (2021). The impact of expeditioners' personality traits on their interpersonal interactions during long-term Antarctic expeditions. *Polish Polar Research*, 42(1), 59–76, <https://journals.pan.pl/dlibra/publication/136512/edition/119489/content>

12. Kokun, O., & Bakhmutova, L. (2022). Changes in expeditioners' personality measures during 1 year Antarctic expeditions. *Antarctic Science*, Cambridge University Press, 34(2), 137–143. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0954102022000104>
13. Leon, G. R., Sandal, G. M., & Larsen, E. (2011). Human Performance in Polar Environments. *Journal of Environmental Psychology*, 31(4), 353–360. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2011.08.001>
14. Lewin, K. (1997). *Resolving social conflicts & Field theory in social science*. American Psychological Association.
15. Marion, R., & Gonzales, L. D. (2013). *Leadership in education: Organizational theory for the practitioner*. Waveland Press.
16. Miroshnychenko, O., & Bakhmutova, L. (2023). Motivation for professional activity in extreme conditions in Antarctica among winterers of different age groups. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series «Pedagogy and Psychology»*, 9(2), 68–77. <https://doi.org/10.52534/msu-pp2.2023.68>
17. Mullin, J. R. (2006). Some Psychological Aspects of Isolated Antarctic Living. *American Journal of Psychiatry*, 117(4), 323–325. <https://doi.org/10.1176/ajp.117.4.323>
18. Pagel, J. I., & Choukèr, A. (2016). Effects of isolation and confinement on humans-implications for manned space explorations. *Journal of Applied Physiology*, 120(12), 1449–1457. <https://journals.physiology.org/doi/pdf/10.1152/jappphysiol.00928.2015>
19. Rubin, J. Z., Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (1994). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement* (2nd ed.). McGraw-Hill.
20. Salejko-Szyszcak, I. (2012). Methods of resolving conflict in an enterprise and employees integration, *Ekonomia i Prawo, Uniwersytet Mikołaja Kopernika*, 11(4), 135–150.
21. Schmidt, S. M., & Kochan, T. A. (1972). Conflict: Toward Conceptual Clarity. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 359–370. <https://doi.org/10.2307/2392149>
22. Shawn, M. B. (2019). The Psychology of Sexual Harassment. *Sage Psychology. Teaching of Psychology*, 46(1), 96–103. <https://doi.org/10.1177/0098628318816183>
23. Stoner, J., A. F. (1995). *Management*. ISBN 9780131224179.
24. Siira, K. (2012). Conceptualizing managerial influence in organizational conflict—A qualitative examination. *Negotiation and Conflict Management Research*, 5(2), 182–209. <https://doi.org/10.1111/j.1750-4716.2012.00096.x>
25. Thomas, K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 265–274 <https://doi.org/10.1002/job.4030130307>
26. Thomas, K., & Kilmann, R. (1974). *Conflict Mode Instrument*, XICOM Incorporated, 33rd Printing 1991.
27. Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1–2), 70–85. <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>.

Відомості про авторів

Бахмутова Лариса Миколаївна, докторка філософії у галузі психології, провідна наукова співробітниця лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

Bakhmutova, Larysa, PhD in Psychology, leading researcher of the laboratory of age psychophysiology, G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

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

E-mail: bakhml@meta.ua; larysa.bakhmytova@gmail.com

Мірошніченко Олена Анатоліївна, докторка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри професійно-педагогічної, спеціальної освіти, андрагогіки та управління Житомирського державного університету імені Івана Франка, Житомир, Україна

Miroshnychenko, Olena, Doctor of sciences (Psychology), Assistant Professor, Assistant Professor of the Department of Vocational, Pedagogical, Special Education, Andragogy and Management, Ivan Franko Zhytomyr State University, Zhytomyr, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5712-3752>

E-mail: perspektiva-z@ukr.net

Отримано 18 грудня 2023 р.
Рецензовано 28 грудня 2023 р.
Прийнято 5 січня 2024 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.8>
УДК 159.9.07.923-055.2:336.74

Людмила Карамушка
Наталія Клименко

РОБОЧІ СТИЛІ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З ТИПАМИ ГРОШОВИХ ПЕРЕКОНАНЬ Й ГРОШОВИМИ УСТАНОВКАМИ

Карамушка Людмила, Клименко Наталія. Робочі стилі поведінки жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками.

Вступ. Проблема дослідження робочих стилів поведінки жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками є доволі актуальною в реаліях нашого сьогодення. В умовах повномасштабної війни в Україні особливого значення набуває ефективність поведінки жінок в особистісно-професійній сфері. Адже переважна більшість чоловіків в Україні захищають країну на передовій. Жінки сьогодні вимушені тримати «економічний фронт» сім'ї, родини та країни.

Мета. Проаналізувати рівні вираженості робочих стилів поведінки жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками.

Методи. Дослідження здійснювалось за допомогою комплексу методик, до якого увійшли: Опитувальник J. Hay «Робочі стилі», Методика A. Furnham «Шкала грошових переконань та поведінки» (MBBS) (модифікований варіант М. Сімків), Методика T.L. Tang «Шкала монетарної етики» (MAS) (модифікований варіант М. Сімків).

Результати. У статті на основі емпіричного дослідження визначено рівні вираженості робочих стилів жінок (високий, середній, низький), встановлено позитивні та негативні статистично значущі зв'язки між робочими стилями («Будь досконалим», «Радуй інших», «Намагайся», «Будь сильним», «Поспішай») й типами грошових переконань (грошова одержимість, влада, економність, неадекватна поведінка з грошима), грошовими установками (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади).

Висновки. Отримані результати можуть бути використані для розробки тренінгових програм по ефективній поведінці жінок-менеджерок та власниць бізнесу, а також для дослідження робочих стилів поведінки жінок-співробітниць, підбору кадрів, розробки мотиваційних програм тощо.

Ключові слова: робочі стилі, драйвери, особистісно-професійні стилі, поведінка жінок, гендер, гендерні стереотипи, ставлення до грошей, грошові установки, грошові переконання, організації, транзакційний аналіз.

Karamushka, Liudmyla, Klymenko, Nataliia. Women's work styles and their relationship with money beliefs and money attitudes.

Introduction. The problem of researching women's work styles and their connection with women's money beliefs and money attitudes seems quite relevant in the realities of our time. In the conditions of the war in Ukraine, the effectiveness of women's behavior in the personal and professional life is of particular importance, because due to the fact that the vast majority of men in Ukraine defend the country on the front line, women are forced to hold the "economic front" of the family and the country.

Aim: To analyze the levels of women's work styles and their relationship with women's money beliefs and money attitudes.

Methods. The instruments used included J. Hay's Work Styles questionnaire, A. Furnham's Money Beliefs and Behavior Scale (MBBS) (a Ukrainian modified version by M. Simkiv), and T. L. Tang's Money Ethic Scale (MES) (a Ukrainian modified version by M. Simkiv).

Results. Women's work styles were found to be at high, medium, and low levels. Women's work styles ("Be perfect", "Make others happy", "Try hard", "Be strong", "Hurry up") had positive and negative statistically significant relationships with women's money beliefs (money obsession, power, economy, inappropriate money use) and money attitudes (money as good, money as evil, money as a means of achieving success, money as a respect factor, expenses planning, money as a means of

achieving freedom and power).

Conclusions. *The obtained results can be helpful in creating training programs for the development of effective behaviors of female managers and business owners, as well as for studying female employees' work styles, recruitment, and development of motivational programs, etc.*

Key words: *work styles, drivers, personal and professional styles, women's behavior, gender stereotypes, attitude to money, money beliefs, organizations, transactional analysis*

Вступ. Дослідження зв'язку робочих стилів поведінки жінок з типами грошових переконань та грошовими установками може стати одним із потужних інструментів ефективного управління організаціями. Сьогодні багато жінок працюють в різних сферах економічної діяльності країни та обіймають різноманітні посади від ТОП-менеджменту до робочих професій. З початком повномасштабного вторгнення переважна більшість чоловіків пішли захищати країну, відповідно жінки почали більше залучатися до роботи в організаціях та різних видах підприємницької діяльності, і тим самим – «боронити економічний фронт України». Ефективність професійної поведінки жінок набула особливої актуальності.

Отже, дослідження особистісних та робочих стилів поведінки може допомогти жінкам усвідомити свою поведінку та підвищити самосвідомість, побудувати ефективну взаємодію з іншими людьми та досягти поставлених особистих й організаційних цілей (Клименко, 2021).

Поняття «Робочі стилі» ввела J. Naу (1992) при дослідженні професійної діяльності працівників в організаціях. В основі «Робочих стилів», за J. Naу (1992), лежить концепція драйверної поведінки Т. Kahler (1974). Поняття директивної поведінки (драйвера) було введено Т. Kahler (1974) на основі ідеї Е. Verne (1961) про те, що сценарій може програватись протягом коротких проміжків часу. Драйвер – це характерний набір поведінкових реакцій, що розгортаються у часовому проміжку до декількох секунд (Stewart, & Joines, 1987). З роками ця концепція перетворилася на простий набір з п'яти характерних стилів поведінки. Їх назвали драйверами, щоб підкреслити їх «компульсивний» і нав'язливий початок, особливо, коли людина знаходиться у стресі. Драйвери отримали назву у відповідності до своїх характеристик: «Будь досконалим» («Beperfect»), «Радуй інших» («Pleaseothers»), «Намагайся» («Tryhard»), «Будь сильним» («Bestrong»), «Поспішай» («Hurry»).

Отже, драйвери – це несвідомі спроби поводитися так, щоб отримати визнання іншими, вони також є запрограмованими реакціями на послання, які людина отримала від значущих людей в минулому (Naу, 1992). Зазначимо, що драйвери проявляються у поведінці, мові та ставленні до чогось. Кожна людина використовує їх протягом життя не тільки як несвідомі моделі сценарної поведінки з минулого, але і як «робочі стилі» поведінки також.

Р. Ящук (2024) підкреслює, що в основі драйверної поведінки лежать захисні реакції і ресурси, які допомагають людині впоратися в складних стресових і травмуючих ситуаціях. Дослідниця висловлює припущення про спорідненість понять драйвери і копінг-стратегії.

Р. Clarkson (1992) зазначає, що робота з драйверами людини може відкрити доступ до «природного прагнення людей розвиватися, рости і звільнитися від обмежень сценарію». Дослідниця вбачає цінність у визначенні позитивного боку кожного драйвера, а саме: «бути швидким», «енергійним», «приємним», «сильним» та «досконалим».

На нашу думку, важливо зазначити, що драйверна поведінка проявляється не лише в професійній сфері, а й у особистому житті людини. Тому ми пропонуємо розглядати «робочі стилі» як «особистісно-професійні» стилі поведінки.

Дослідження окремих аспектів робочих стилів (драйверів) знайшли відображення в роботах зарубіжних (Verne, 1961,1970; Stewart & Joines, 1987; Kahler & Capers, 1974; Clarkson, 1992; Johnson, 1997; Naу, 2009 та ін.) та вітчизняних (Гіренко & Котелюх & Петленко, 2015; Жебелева, 1997; Костіна, 2011; Ящук, 2024 та ін.) авторів. Питання

ставлення до грошей висвітлено в роботах зарубіжних (Furnham, 1984; Furnham & Murphy, 2019; Lim & Тео, 1997 та ін.) та вітчизняних (Зубіашвілі, 2007; Карамушка & Ходакевич, 2017; Паршак, 2020; Сімків, 2011, 2012) вчених.

Водночас практично не дослідженим є зв'язок робочих стилів поведінки жінок з типами грошових переконань та грошовими установками.

Мета дослідження: проаналізувати рівні вираженості робочих стилів поведінки жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками.

Завдання дослідження. Дослідження було спрямоване на вирішення таких завдань:

- 1) Дослідити рівні вираженості робочих стилів поведінки жінок.
- 2) Вивчити зв'язок між робочими стилями поведінки жінок та типами грошових переконань.
- 3) Проаналізувати зв'язок між робочими стилями поведінки жінок та грошовими установками.

Методика та організація дослідження. Для емпіричного дослідження робочих стилів поведінки жінок використовувалась методика J. Нау «Робочі стилі» (Ящук, 2024; Нау, 1992). Вона дає можливість дослідити п'ять стилів поведінки («Будь досконалим», «Радуй інших», «Намагайся», «Будь сильним», «Поспішай»), які ґрунтуються на основі концепції директивної поведінки (драйверів), розробленої Т. Kahler (1974) на основі ідеї Е. Verne (1961). Драйвер – це характерний набір поведінкових реакцій, що розгортаються у часовому проміжку до декількох секунд (Stewart & Joines, 1987). Ця концепція представляє набір з п'яти характерних стилів поведінки.

Дослідження типів грошових переконань та поведінки здійснено за допомогою методики А. Furnham «Шкала грошових переконань та поведінки» (MBBS) (модифікований варіант М. Сімків) (Сімків, 2012). Ця методика дає можливість дослідити чотири типи грошових переконань: грошова одержимість; влада; економічність; неадекватна поведінка з грошима.

Для дослідження грошових установок була використана методика Т. L. Tang «Шкала монетарної етики» (MAS) (модифікований варіант М. Сімків) (Сімків, 2011). Вона дає можливість дослідити грошові установки жінок за шістьма шкалами: гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади.

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

Дослідження проводилось з вересня 2021 року по вересень 2022 року під час карантину, пов'язаного з пандемією COVID-19 та в період повномасштабної війни в Україні.

Вибірка дослідження. Вибірку досліджуваних склали 221 особа з різних регіонів України.

За *соціально-демографічними* характеристиками учасники опитування були розподілені так: *за віком:* до 30 років – 13,6%, від 31 до 40 років – 31,7%, від 41 до 50 років – 36,7%, більше 50 років – 18,1%; *за статтю:* 7,2% чоловіків та 92,8% жінок; *за сімейним станом:* неодружені (незаміжні) – 24,4%, розлучені – 21,3%, одружені (заміжні) – 54,3%; *за наявністю дітей:* у 67,4% опитаних є діти, у 32,6% дітей немає; *за місцем народження:* 42,1% народилися у великому місті (мільйоннику), 43,4% – у місті, 14,5% народилися в селі або селищі міського типу; *за місцем проживання:* 80,1% проживають у великому місті (мільйоннику), 13,6% проживають у місті, 6,3% проживають в селі або селищі міського типу; *за соціальним походженням:* 4,5% походять із селян, 37,1% з робітників, із службовців – 50,2% та 8,1% походять з підприємців.

За *соціально-економічними* характеристиками учасники опитування були розподілені так: *за житловими умовами:* 54,3% живуть (самі або зі своєю сім'єю) у власній квартирі або домі, 20,4% проживають (самі або зі своєю сім'єю) з батьками у

батьківській квартирі чи домі або з іншими родичами, винаймає житло 25,3%; за економічним статусом сім'ї: 4,5% мають низький економічний статус сім'ї, 92,8% – середній та 2,7% мають високий економічний статус; за рівнем доходу: 11,8% мають низький, 84,6% – середній, 3,6% мають високий рівень доходу.

За організаційно-професійними характеристиками учасники опитування були розподілені так: за рівнем освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту мають 8,1%, незакінчену вищу – 7,2%, вищу – 84,6%; за посадою в організації: не працюють – 3,6%, спеціалісти або працівники – 54,8%, менеджери середньої ланки – 12,7%, менеджери ТОП-рівня – 12,7%, власники компаній – 16,3%; за загальним трудовим стажем: ніколи не працювало 3,6%, до 5 років – 5,4%, від 5 до 10 років – 16,3%, понад 10 років – 74,7%; за стажем роботи в організації, в якій зараз працюють: не працює – 7,2%, до 5 років – 41,6%, від 5 до 10 років – 23,1%, понад 10 років – 28,1%.

Результати дослідження та їх обговорення.

У процесі виконання **першого завдання** щодо дослідження рівнів вираженості робочих стилів поведінки жінок, було встановлено високий, середній та низький рівні вираженості робочих стилів поведінки (рис. 1).

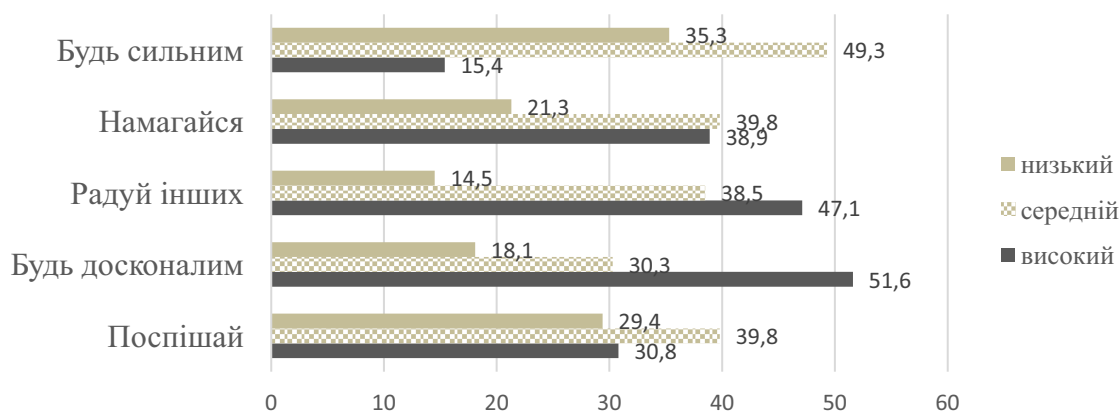


Рис. 1. Рівні вираженості робочих стилів поведінки жінок (у % від загальної кількості опитаних)

Найбільш високий рівень вираженості має робочий стиль (драйвер) **«Будь досконалим»** (51,6%). Людям з високим рівнем вираженості цього робочого стилю (драйвера) характерні такі риси, як: методичність, надійність, точність. Їм властиве прагнення до високих стандартів виконання будь-якої діяльності. Саме через стандарти, які є зазвичай завищеними, у них можуть виникати конфлікти з оточуючими. Стосовно себе ці люди також висувають занадто високі вимоги: якщо вони не змогли зробити щось «бездоганно», то досить сильно дорікають собі за власні помилки. Бажаючи зробити якнайкраще, такі люди можуть зривати строки виконання роботи. Їм важливо бути кращими за інших.

Слід зазначити, що **низький рівень вираженості** робочого стилю «Будь досконалим» (18,1%) може свідчити про відсутність прагнення досконало виконувати свою роботу, що може призводити до швидких строків виконання завдання, але якість виконання може бути низькою.

Отже, ми можемо констатувати, що у опитаних жінок робочий стиль (драйвер) «Будь досконалим» має найвищий рівень вираженості серед усіх стилів поведінки. На наш погляд, це може бути пов'язане з надмірними вимогами до жінок у сучасному суспільстві: красива, розумна, з ідеальними формами тіла, гарна мати, дружина, вправна домогосподарка тощо.

Найбільш низький рівень вираженості належить робочому стилю **«Будь сильним»** (35,3%), що може вказувати на те, що такі жінки не прагнуть працювати в напруженому

графіку та демонструвати свою витривалість. На нашу думку, такі жінки можуть просити про допомогу, відчувати сигнали свого тіла та піклуватися про запобігання фізичного перенавантаження й емоційного вигорання; на відміну від жінок з *високим рівнем вираженості* робочого стиля «Будь сильним» (15,4%), які не люблять просити про допомогу та розглядають це як прояв слабкості, що не припустимо для цього робочого стиля. Вони ігнорують сигнали власного тіла і тілесних відчуттів, що нерідко призводить до виникнення певних фізичних захворювань. Жінки з цим робочим стилем демонструють такі риси характеру: раціональність, чіткість виконання завдань, силу та витривалість. Відповідно до гендерних стереотипів, ці риси характеру більш притаманні чоловікам ніж жінкам. Можливо тому, наше дослідження показало, що цей робочий стиль має найбільш низький рівень вираженості. З іншого боку, низький рівень вираженості цього стиля поведінки говорить, що у жінок є певна тенденція до «легкого життя», можливо – до «легкої роботи» та «легких грошей». Завдяки швидкому розвитку ІТ-технологій у сучасному світі з'являються нові професії, які можуть опанувати зовсім молоді жінки без спеціальної освіти, наприклад, професія блогера, яка на перший погляд може здатися простою і принести чималий заробіток. Водночас світ не стоїть на місці, активно все трансформується, одна тенденція швидко змінюється іншою; те, що було модним та популярним сьогодні, вже завтра нікому нецікаве. Тому, щоб «втриматися на плаву», треба бути активно включеним в тенденції ринку, швидко перебудовувати стратегію роботи, опанувати нові технологічні процеси, навчатися новому тощо. І це вже не виглядає як «легка робота», тут може знадобитись навичка витривалості та роботи в напруженому графіку.

Також встановлено *високий рівень вираженості* робочого стиля (драйвера) «*Радуй інших*» (47,1%). Жінкам з цим робочим стилем може бути властиве прагнення до того, щоб навколо все було спокійно, добре, безконфліктно. Провідною детермінантою для цього робочого стиля (драйвера) є бажання подібатись іншим, причому часто за будь-яку ціну, навіть за рахунок знецінювання власних переживань та прагнень. Поведінка таких людей обумовлена пошуком підтримки та схвалення з боку оточуючих. Вони не просять про допомогу чи задоволення власних потреб у оточуючих, через очікування, що оточуючі мають самостійно здогадатись, чого вони насправді бажають. Такі люди спрямовані на надання допомоги іншим, часто забуваючи про власні потреби.

Така самопожертва у жінок довгий час схвалювалася суспільством, і була частиною гендерного виховання жінок. Х. Вайкофф (2019), аналізуючи жіночі статеві ролі, підкреслює, що жінки запрограмовані бути продуктивною половинкою, що доповнює чоловіків. Їхнє завдання – рости дітей, піклуватися (особливо про «своїх» чоловіків) і виховувати (Вайкофф, 2019). Дослідниця зазначає, що, відповідно до жіночих статевих ролей, вважається, що жінка настільки чутлива, що може попідкуватися про бажання людей, навіть не питаючи, чого ті хочуть. Окрім цього, жінкам не дозволено проявляти свою внутрішню «Природну дитину», а от якби вони могли, то знали б, чого самі хочуть (Вайкофф, 2019).

Низький рівень вираженості робочого стиля (драйвера) «*Радуй інших*» (14,5%) може свідчити про орієнтованість передусім на задоволення своїх бажань та втілення своїх планів у життя. Наше дослідження показало, що такий відсоток жінок зовсім невеликий.

Встановлено ще один *високий рівень вираженості* робочого стиля (драйвера) «*Намагайся*» (38,9%). Жінкам, що мають високий рівень вираженості цього робочого стиля (драйвера), мабуть, буде притаманно здійснення дій, вчинків, які вимагають від особистості значних «енергетичних» зусиль. При здійсненні певної діяльності такі жінки можуть намагатися стовідсотково використовувати свій ресурс. Їм можуть подобатися нові незнайомі завдання. На початку нової роботи вони можуть бути дуже енергійними, активно включатися в роботу, але через деякий час, якщо відсутня новизна, втрачати інтерес до неї. Активність знижується, і такі жінки можуть починати шукати щось інше,

нове, оригінальніше. *Низький рівень вираженості* робочого стиля (драйвера) «Намагайся» (21,3%), на наш погляд, може вказувати на те, що такі жінки можуть більш розважливо підходити до вибору тієї чи іншої діяльності.

Встановлено *високий рівень вираженості* робочого стиля «*Поспішай*» (30,8%); проявом високого рівня вираженості цього робочого стиля (драйвера), на нашу думку, може бути постійний поспіх та високий рівень «зайнятості» людини, така особистість може завжди перебувати у активному русі, здійсненні певних дій, планів тощо. Люди із таким робочим стилем (драйвером) можуть швидко думати та приймати рішення. Вони погано слухають оточуючих, часто закінчуючи речення за свого співрозмовника. Швидкий темп виконання роботи та бажання здійснювати якомога більше одночасно можуть призвести до виникнення стресу. Через велику завантаженість такі люди не встигають виконати всю роботу, припускаються помилок у процесі її виконання. *Низький рівень вираженості* робочого стиля «*Поспішай*» (35,3%), на наш погляд, може вказувати на відсутність схильності до поспіху в різних сферах життя, зокрема у професійній. Наше дослідження показало, що робочий стиль «*Поспішай*» має найбільший *середній рівень вираженості* (49,3%), що може свідчити про врівноваження вираження цього стиля поведінки у піддослідних жінок. I. Stewart, & V. Joines (1987) зазначають, що драйвер «*Поспішай*» не пов'язаний зі сценарієм життя людини напряду, це другорядний драйвер, який більш за все використовується для підкріплення основного драйвера (драйверного стиля поведінки).

Отже, узагальнюючи дані дослідження рівнів вираженості робочих стилів (драйверної поведінки) жінок, зазначимо, що високий рівень вираженості робочих стилів розподілився так: «Будь досконалим» (51,6%), «Радуй інших» (47,1%), «Намагайся» (38,9%), «Поспішай» (30,8%), «Будь сильним» (15,4%). Як ми бачимо, провідним робочим стилем (провідним драйвером) жінок є «Будь досконалим», це може вказувати на те, що жінки виставляють доволі високі вимоги до себе. Вони прагнуть досконалості у всьому – від тіла до сімейної та професійної реалізації. У поєднанні з робочими стилями (драйверами), які також набрали високі бали – «Радуй інших» та «Намагайся», ми можемо припустити, що такі високі вимоги вимагають неабияких зусиль від жінок, що може призводити до фізичного виснаження та емоційного вигорання.

Т. Костіна (2013), досліджуючи провідну поведінкову реакцію у суб'єктів пізнього юнацького віку, зазначає, що провідною поведінковою реакцією (драйвером) серед респондентів також є «Будь досконалим», перші місця отримали драйвери «Будь досконалим», «Намагайся» та «Поспішай». Т. Костіна (2013) підкреслює, що такий розподіл типів провідного драйверу серед молоді може вказувати на бажання бути «номером один», орієнтування на досягнення успіху, наявність високих стандартів щодо себе та оточення.

Друге завдання дослідження було спрямоване на вивчення зв'язку між робочими стилями поведінки жінок та типами грошових переконань (грошова одержимість, влада, економічність, неадекватна поведінка з грошима).

Результати кореляційного аналізу свідчать про те, що робочі стилі загалом пов'язані з типами грошових переконань. Встановлено, що існує як позитивний, так і негативний статистично значущий зв'язок між робочими стилями поведінки жінок та типами грошових переконань (табл. 1).

У процесі дослідження встановлено позитивний статистично значущий зв'язок робочого стиля «*Поспішай*» з такими типами грошових переконань жінок: «*Економічність*» ($r=0,139$, $p<0,05$) та «*Неадекватна поведінка з грошима*» ($r=0,213$, $p<0,01$) (табл. 1).

Суть зв'язку робочого стиля поведінки «*Поспішай*» з типом грошових переконань «*Економічність*» полягає в тому, що чим більше виражений робочий стиль «*Поспішай*», тим більше жінки схильні до економії грошей.

Зв'язок між робочими стилями та типами грошових переконань жінок (r)

Типи грошових переконань	Робочі стилі				
	«Поспішай»	«Будь досконалим»	«Радуй інших»	«Намагайся»	«Будь сильним»
Грошова одержимість	0,104	0,097	0,084	-0,044	-0,007
Влада	0,070	-0,046	-0,79	-0,106	-0,037
Економність	0,139*	0,281**	0,281**	0,055	0,119
Неадекватна поведінка з грошима	0,213**	0,070	0,258**	-0,103	-0,037

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

Нау J. (1992) зазначає, що люди з робочим стилем «*Поспішай*» роблять все швидко та почуваються добре, якщо вдається виконати роботу в найкоротші терміни. Вони шукають ефективні методи виконання роботи в надії зекономити хоча б декілька хвилин на кожному завданні. Ці декілька хвилин можуть значно зекономити час протягом тижня. Отже, на нашу думку, можливо, економність лежить в основі стратегії цього поведінкового стилю.

Щодо зв'язку робочого стилю «*Поспішай*» з типом грошових переконань «*Неадекватна поведінка з грошима*», то його суть полягає в тому, що чим більше виражений робочий стиль «*Поспішай*», тим більше жінки можуть купувати непотрібні речі, лише тому, що на них є знижка або вони модні. Ймовірно, що жінкам з робочим стилем «*Поспішай*» внутрішньо «не вистачає часу» на розмірковування над тим – потрібна їм ця річ, чи не потрібна. Отже, такі швидкі та необдумані покупки можуть погано впливати на фінансове становище жінок.

З'ясовано позитивний статистично значущий зв'язок робочого стилю «*Будь досконалим*» з типом грошових переконань жінок «*Економність*» (r=0,281, p<0,01) (табл. 1) Суть цього зв'язку полягає в тому, що чим більше виражений робочий стиль «*Будь досконалим*», тим більше жінки схильні до економії грошей. Отже, жінки з робочим стилем поведінки «*Будь досконалим*» стосовно себе висувають занадто високі вимоги: якщо вони не змогли зробити щось «бездоганно», то досить сильно дорікають собі за власні помилки. Можливо, прагнення до економності – це також одна з суворих вимог до себе, адже, як зазначають I. Stewart & V. Joines (1987), гасло цього драйверного стилю поведінки: «Я не можу веселитися, поки не закінчу всю свою роботу» (Stewart, & Joines, 1987). Але їм складно завершити справи вчасно через бажання зробити найкраще. Їхні плани не завжди втілюються у життя тому, що не відповідають завищеним стандартам.

Встановлено позитивний статистично значущий зв'язок робочого стилю «*Радуй інших*» з такими типами грошових переконань жінок: «*Економність*» (r=0,281, p<0,01) та «*Неадекватна поведінка з грошима*» (r=0,258, p<0,01) (табл. 1).

Суть зв'язку робочого стилю «*Радуй інших*» з типом грошових переконань «*Економність*» полягає в тому, що чим більше виражений робочий стиль «*Радуй інших*», тим більше жінки схильні до економії грошей. Такі жінки спрямовані на надання допомоги іншим, часто забуваючи про власні потреби. Головною детермінантою для цього стилю драйверної поведінки є бажання подібатися іншим, за будь яку ціну, навіть за рахунок свої потреб та бажань. Отже, для них може бути характерним економити на собі для допомоги іншим, щоб отримати схвалення.

Щодо зв'язку робочого стиля «*Радуй інших*» з типом грошових переконань «*Неадекватна поведінка з грошима*», то ми бачимо, що чим більше виражений робочий стиль «*Радуй інших*», тим більше жінки схильні до неадекватного поводження з грошима.

Статистично значущих зв'язків між робочими стилями поведінки «*Намагайся*», «*Будь сильним*» та типами грошових переконань жінок не виявлено.

Важливо відмітити, що лише три робочих стилі («*Поспішай*», «*Будь досконалим*», «*Радуй інших*») з п'яти мають зв'язки з типами грошових переконань жінок. Ці робочі стилі мають зв'язки лише з двома типами грошових переконань – «*Економність*» та «*Неадекватна поведінка з грошима*».

Третє завдання дослідження було спрямоване на вивчення зв'язку між робочими стилями поведінки жінок та грошовими установками (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади).

Результати кореляційного аналізу свідчать про те, що робочі стилі загалом пов'язані з грошовими установками. Встановлено, що існує як позитивний, так і негативний статистично значущий зв'язок між робочими стилями поведінки жінок та грошовими установками (табл. 2).

Таблиця 2

Зв'язок між робочими стилями та грошовими установками жінок (r)

Грошові установки	Робочі стилі				
	«Поспішай»	«Будь досконалим»	«Радуй інших»	«Намагайся»	«Будь сильним»
Гроші як благо	0,152*	0,067	-0,063	0,103	0,041
Гроші як зло	0,176**	0,123	0,230**	-0,131	-0,024
Гроші як засіб досягнення успіху	0,082	-0,076	-0,100	0,034	-0,002
Гроші як чинник поваги	0,026	0,079	-0,105	0,079	0,054
Планування видатків	-0,008	0,230*	0,212**	0,009	0,081
Гроші як засіб досягнення свободи та влади	-0,007	-0,097	-0,208 *	0,057	-0,149*

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

Встановлено позитивний статистично значущий зв'язок робочого стиля «*Поспішай*» з грошовими установками «*Гроші як благо*» ($r=0,152$, $p < 0,05$) та «*Гроші як зло*» ($r=0,176$, $p < 0,01$) (табл. 2). Отже, зв'язок робочого стиля «*Поспішай*» з грошовою установкою «*Гроші як благо*» вказує на те, що чим більше жінкам властивий стиль поведінки «*Поспішай*», тим більше вони сприймають гроші як благо. Вони наділяють гроші великою цінністю та вважають за необхідність накопичувати їх.

Щодо зв'язку робочого стиля «*Поспішай*» з грошовою установкою «*Гроші як зло*», то суть цього зв'язку полягає в тому, що чим більше жінки мають схильність до використання робочого стиля «*Поспішай*», тим більше вони вважають гроші коренем усього зла. Для них характерно зберігати кожен копійку.

Цікавим є факт, що робочий стиль «*Поспішай*» пов'язаний з двома протилежними грошовими установками «*Гроші як благо*» і «*Гроші як зло*», саме протиріччя лежать в

основі цієї драйверної поведінки. Отже, робочий стиль поведінки *«Поспішай»* завжди направлений на ефективність виконання завдань, тобто на «добру справу», але постійний поспіх призводить до накладок в плануванні зустрічей, нетерпимості до повільного темпу колег, недостатнього розуміння людей, помилок у виконанні завдань тощо. Наприклад, вони можуть поспішати на зустріч, але забути документи, які потрібні для цієї зустрічі.

З'ясовано позитивний статистично значущий зв'язок робочого стилю *«Будь досконалим»* з грошовою установкою *«Планування видатків»* ($r=0,230$, $p<0,05$) (табл. 2). Суть цього зв'язку полягає в тому, що чим більше жінкам властивий робочий стиль поведінки *«Будь досконалим»*, тим більше вони схильні планувати видатки. Отже, жінки з таким стилем поведінки підходять до грошей також з позиції досконалості: ретельно планують свій бюджет, передбачаючи всі доходи та витрати, вчасно оплачують всі рахунки та обережно й обдуманно витрачають гроші.

Встановлено позитивний статистично значущий зв'язок робочого стилю *«Радуй інших»* з грошовими установками *«Гроші як зло»* ($r=0,230$, $p<0,01$) та *«Планування видатків»* ($r=0,212$, $p<0,01$), а також негативний статистично значущий зв'язок з грошовою установкою *«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»* ($r=-0,208$, $p<0,05$) (табл. 2). Зазначимо, що робочий стиль *«Радуй інших»* пов'язаний з найбільшою кількістю грошових установок.

Отже, суть зв'язку робочого стилю *«Радуй інших»* з грошовою установкою *«Гроші як зло»* полягає в тому, що чим більше жінки схильні до робочого стилю поведінки *«Радуй інших»*, тим більше вони сприймають гроші як зло. Такі жінки можуть вважати гроші непотрібними та соромними, але у випадку втрати коштів вони можуть відчувати втрату.

Щодо зв'язку робочого стилю *«Радуй інших»* з грошовою установкою *«Планування видатків»*, то суть цього зв'язку полягає в тому, що чим більше жінки схильні до робочого стилю поведінки *«Радуй інших»*, тим більше вони планують свої видатки.

Виявлений негативний статистично значущий зв'язок робочого стилю *«Радуй інших»* з грошовою установкою *«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»* показує, що чим більше жінки схильні використовувати робочий стиль *«Радуй інших»*, тим менше вони схильні ставитися до грошей як до засобу отримати незалежність та владу над іншими людьми. J. Нау (1992) зазначає, що люди з робочим стилем *«Радуй інших»* турботливі й проявляють ширший інтерес до життя та почуттів інших людей, ніколи їх не скривдять та не будуть ображати чи принижувати. Дослідниця підкреслює, що, на жаль, у цього стилю можуть бути серйозні недоліки через те, що його власники бояться когонебудь засмутити. Вони так прагнуть отримати визнання оточуючих, що не стануть когонебудь критикувати, навіть якщо знають, що ті не праві (Нау, 1992). Можливо, гроші та благополуччя можуть надати такій людині певного статусу та важливості, і вона зможе відчутти свободу від настрою інших людей.

Виявлено негативний статистично значущий зв'язок робочого стилю *«Будь сильним»* з грошовою установкою *«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»* ($r=-0,149$, $p<0,05$) (табл. 2). Суть цього зв'язку полягає в тому, що чим більше жінки схильні до робочого стилю *«Будь сильним»*, тим менше вони ставляться до грошей як до засобу отримати незалежність та владу над іншими людьми.

Статистично значущих зв'язків між робочим стилем *«Намагайся»* та типами грошових переконань й поведінки жінок не виявлено.

D. Johnson (1997) пропонує розглядати позитивні якості особистості сумісно з тим чи іншим робочим стилем (драйвером). Дослідник наголошує, що позитивні якості мають вирішальне значення для успішної діяльності малого бізнесу. Наприклад: *«Поспішай»* – здатність правильно розподіляти час і виконувати роботу вчасно, в потрібний час, а також працювати швидко, коли це потрібно (швидкість); *«Будь досконалим»* – здатність виконувати якісну роботу за високими стандартами з належною увагою до деталей (досконалість); *«Намагайся»* – ентузіазм і творчий підхід до експериментування з інноваційними та новими підходами, коли поточні підходи та продукти є неприйнятними,

потребують розвитку або вичерпали свій життєвий цикл (експериментування); «*Будь сильним*» – здатність до наполегливості та витривалості з бажанням і метою довести ідею/проект до завершення (витривалість); «*Радуй інших*» – здатність задовольнити потреби клієнтів персоналу, постачальників тощо у міру потреби для підвищення успішності бізнесу (зговірливості) (Johnson, 1997).

Висновки:

1. Виявлено високий і низький рівні вираженості робочих стилів поведінки жінок («*Будь досконалим*», «*Радуй інших*», «*Намагайся*», «*Поспішай*» та «*Будь сильним*»). Найбільш високий рівень вираженості мають робочі стилі поведінки «*Будь досконалим*» та «*Радуй інших*», трохи нижчі показники мають робочі стилі «*Поспішай*» та «*Намагайся*». Найбільш низький рівень вираженості має робочий стиль поведінки «*Будь сильним*». Отже, ми констатували, що провідними робочими стилями жінок є «*Будь досконалим*» та «*Радуй інших*», що може бути виражено у висуванні надмірних вимог до себе та прагненні задовольнити потреби інших людей, навіть за рахунок своїх потреб – це довгий час підтримувалося гендерними стереотипами суспільства про жіночу жертвовність. Низький рівень вираженості робочого стилю «*Будь сильним*» може виражатися в небажанні напружуватись та витримувати великі професійні навантаження – це також знаходить своє відображення в гендерних стереотипах про жіночу «тендітність», «ніжність», «залежність від більш сильної половинки», «жінки створені не для роботи» тощо.

2. У процесі дослідження з'ясовано зв'язок між робочими стилями поведінки жінок («*Будь досконалим*», «*Радуй інших*», «*Намагайся*», «*Поспішай*» та «*Будь сильним*») та типами грошових переконань (грошова одержимість, влада, економність, неадекватна поведінка з грошима): а) чим більше виражений робочий стиль «*Поспішай*», тим більше жінки схильні до економії грошей та можуть купувати непотрібні речі, лише тому, що на них є знижка або вони модні; б) чим більше виражений робочий стиль «*Будь досконалим*», тим більше жінки схильні до економії грошей; в) чим більше виражений робочий стиль «*Радуй інших*», тим більше жінки схильні до економії грошей та до неадекватного поводження з грошима.

3. Встановлено зв'язок між робочими стилями поведінки жінок («*Будь досконалим*», «*Радуй інших*», «*Намагайся*», «*Поспішай*» та «*Будь сильним*») та грошовими установками (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади): а) чим більше жінкам властивий робочий стиль поведінки «*Поспішай*», тим більше вони сприймають гроші як благо, водночас вони вважають гроші коренем всього зла; б) чим більше жінкам властивий робочий стиль поведінки «*Будь досконалим*», тим більше вони схильні планувати видатки; в) чим більше жінки схильні до робочого стилю поведінки «*Радуй інших*», тим більше вони сприймають гроші як зло, такі жінки більше схильні до планування своїх видатків та менше схильні ставитися до грошей як до засобу отримати незалежність та владу над іншими людьми; г) чим більше жінки схильні до робочого стилю «*Будь сильним*», тим менше вони ставляться до грошей як до засобу отримати незалежність та владу над іншими людьми.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці тренінгових програм для жінок, спрямованих на усвідомлення своїх робочих стилів поведінки та їх зв'язку зі ставленням до грошей.

Література

1. Берн, Е. (2020). *Секс у людському коханні. Ігри, в які грають у ліжку*. Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля».
2. Вайкофф, Х. (2019). Програмування статевих ролей у чоловіків та жінок. У К. Штайнер (Ред.), *Сценарії життя людей* (с. 225-238). Ранок.
3. Гіренко, С.П., Котелюх, М.О., & Петленко, О.В. (2015). Формування конструктивної стратегії поведінки особистості працівників ОВС. *Право і безпека*, 3 (58), 138-142.

4. Зубіашвілі, І. К. (2007). Проблема монетарних відносин особистісно зрілих людей у сучасній психології. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*, 32, 116–123.
5. Жебелева, П. В. (1997). Життєвий сценарій особистості: сутність та основні психологічні підходи. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Університету менеджменту освіти*, 9 (2), 126-134.
6. Карамушка, Л.М., & Ходакевич, О.Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей*. КНЕУ.
7. Клименко, Н. Г. (2021). Роль особистісно-професійних стилів поведінки у ставленні жінок до грошей. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2-3 (23), 56–63.
8. Костіна, Т.О. (2011). Дослідження провідного драйверу особистості юнацького віку. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України*, Т. 1, 57, 92-100.
9. Костіна, Т. О. (2013). *Особливості усвідомлення життєвого сценарію у юнацькому віці*. [Дис. канд. психол. наук:19.00.07, Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди].
10. Паршак, О.І. (2018). Методики для дослідження ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2 (13), 93–99.
11. Паршак, О. І. (2020). Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності: зв'язок із психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організацій. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України*, Т. 1, 57, 92–100.
12. Сімків, М. В. (2011). Адаптація модифікованого україномовного варіанта методики Т. Танга «Шкала грошової етики» (ШГЕ). *Практична психологія та соціальна робота*, 2, 22–26.
13. Сімків, М.В. (2012). Модифікований варіант методики А. Фернема «Шкала грошових уявлень та поведінки». *Освіта регіону*, 2, 295–301.
14. Яшук, Р. (2024). *Робочі матеріали: перший рік в ТА: посібник*. Діоніс плюс.
15. Berne, E. (1961). *Transactional analysis in psychotherapy: A systematic individual and social psychiatry*. Grove Press.
16. Berne, E. (1970). *Sex in Human Loving*. Simon, & Schuster.
17. Clarkson, P. (1992). In Praise of Speed, Experimentation, Agreeableness, Endurance, and Excellence: Counterscript Drivers and Aspiration. *Transactional Analysis Journal*, 22 (1), 16-20
18. Furnham, A. (1984). Many sides to the coin: the psychology of money usage. *Personality and Individual Differences*, 5 (5), 501-509.
19. Furnham, A., & Murphy, T. (2019). Money types, money beliefs, and financial worries: An Australian study. *Australian Journal of Psychology*, 71 (2), 193-199.
20. Hay, J. (1992). *Transactional analysis for trainers*. McGraw-Hill Co Ltd.
21. Stewart, I., & Joines, V. (1987). *TA Today: A New Introduction to Transactional Analysis*. Lifespace Publishing.
22. Johnson, D. (1997). Working Styles: The Application of the Concept of Drivers to Owner-Managers of Small Businesses. *Transactional Analysis Journal*, 27 (1), 65-75.
23. Kahler, T., & Capers, H. (1974). The Miniscript, *Transactional Analysis Journal*, 4 (1), 26–42.
24. Lim, V. K., & Teo, T. S. (1997). Sex, money and financial hardship: an empirical study of attitudes towards money among undergraduates in Singapore. *Journal of Economic Psychology*, 18, 369-386.

References

1. Bern, E. (2020). *Seks u ljudskomu kokhanni. Igre, v yaki grayut u lizhku [Sex in human loving. The games people play in bed]*. Knyzhkovyi klub «Klub simeinogo dozvillya». [In Ukrainian]
2. Vaikoff, Kh. (2019). Programuvannya statevykh rolei u cholovikiv ta zhinok [Programming of gender roles in men and women]. U. K. Shtainer (Ed.), *Stsenarii zhyttya lyudei* (p. 225-238). Ranok. [In Ukrainian]
3. Girenko, S. P, Kotelyukh, M. O., & Petlenko, O. V. (2015). Formuvannya konstruktyvnoi strategii povedinky osobystosti pratsivnykiv OVS [Formation of constructive behavioral styles of police officers]. *Pravo i bezpeka*, 3(58), 138-142. [In Ukrainian]
4. Zubiashvili, I. K. (2007). Problema monetarnykh vidnosyn osobystisno zriylykh lyudei u suchasniy psykhologii [The problem of monetary relations of personally mature people in modern psychology]. *Naukovi zapysky Instytutu psykhologii im. G. S. Kostyuka APN Ukrainy*, 32, 116-123. [In Ukrainian]
5. Zhebeleva, P. V. (1997). Zhyttyevyi stsenarii osobystosti: sutnist ta osnovni psykhologichni pidkhody [Life scenario of an individual: essence and basic psychological approaches]. *Visnyk pislyadyplomnoi osvity: zb. nauk. pr. Universytetu menedzhmentu osvity*, 9(2), 126-134. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M. & Khodakevych, O. G. (2017). *Psykhologichni osoblyvosti stavlennya studentskoi molodi do groshei [Psychological features of students' attitudes to money]*. KNEU. [In Ukrainian]
7. Klymenko, N. G. (2021). Rol osobystisno-profesiinykh styliv povedinky u stavlenni zhinok do groshei [The role of personal and professional behavioral styles in women's attitudes to money]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*. 2-3(23), 56-63. [In Ukrainian]
8. Kostina, T. O. (2011). Doslidzhennya providnogo draiveru osobystosti yunatskogo viku [Study of the leading driver of teenagers]. *Aktualni problemy psykhologii: zb. nauk. pr. Instytutu psykhologii imeni G. S. Kostyuka APNUkrainy*, Vol. 1, 57, 92-100. [In Ukrainian]

9. Kostina, T. O. (2013). *Osoblyvosti usvidomlennya zhyttyevogo stsenariyu u yunatskomu vitsi [Distinctive features of teenagers' awareness of life scenarios]*. [Dys. kand. psykhol. nauk, Pereyaslav-Khmelnytskyi derzhavnyi pedagogichnyi universytet imeni Grygoria Skovorody]. [In Ukrainian]
10. Parshak, O. I. (2018). *Metodyky dlya doslidzhennya stavlennya do groshei personalu komertsiiynykh organizatsii [Instruments for researching the attitude to money of the staff of commercial organizations]*. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 2(13), 93-99. [In Ukrainian]
11. Parshak, O. I. (2020). *Otsinka personalom komertsiiynykh organizatsii roli groshei u iogo zhyttyedialnosti: zvyazok iz psykholoichnymy ta organizatsiino-funktsionalnymy kharakterystykamy organizatsii [Assessment by the staff of commercial organizations of the role of money in their lives: the relationship with psychological, organizational and functional characteristics of organizations]*. *Aktualni problemy psykhologii: zb. nauk. pr. Instytutu psykhologii imeni G.S. Kostyuka APN Ukrainy*, T. 1, 57, 92-100. [In Ukrainian]
12. Simkiv, M. V. (2011). *Adaptatsia modyfikovanogo ukrainomovnogo varianta metodyky T. Tanga «Shkala groshovoi etyky» (ShGE) [Adaptation of the modified Ukrainian version of T. Tang's Monetary Ethics Scale]*. *Praktychna psykhologia ta sotsialna robota*, 2, 22-26. [In Ukrainian]
13. Simkiv, M. V. (2012). *Modyfikovanyi variant metodyky A. Fernema «Shkala groshovykh uyavlen ta povedinky» [A modified variant of A. Fernen's Monetary Ideas and Behaviors Scale]*. *Osvita regionu*, 2, 295-301. [In Ukrainian]
14. Yaschuk, R. (2024). *Robochi materialy: pershyi rik v TA [Work materials: the first year in TA]*. Dionis plus. [In Ukrainian]
15. Berne, E. (1961). *Transactional analysis in psychotherapy: A systematic individual and social psychiatry*. Grove Press.
16. Berne, E. (1970). *Sex in Human Loving*. Simon & Schuster.
17. Clarkson, P. (1992). In Praise of Speed, Experimentation, Agreeableness, Endurance, and Excellence: Counterscript Drivers and Aspiration. *Transactional Analysis Journal*, 22(1), 16-20
18. Furnham, A. (1984). Many sides to the coin: the psychology of money usage. *Personality and Individual Differences*, 5(5), 501-509.
19. Furnham, A., & Murphy, T. (2019). Money types, money beliefs, and financial worries: An Australian study. *Australian Journal of Psychology*, 71(2), 193-199.
20. Hay, J. (1992). *Transactional analysis for trainers*. McGraw-Hill Co Ltd.
21. Stewart, I. & Joines, V. (1987). *TA Today: A New Introduction to Transactional Analysis*. Lifespace Publishing.
22. Johnson, D. (1997). Working Styles: The Application of the Concept of Drivers to Owner-Managers of Small Businesses. *Transactional Analysis Journal*, 27(1), 65-75.
23. Kahler, T., & Capers, H. (1974) The Miniscript, *Transactional Analysis Journal*, 4(1), 26-42.
24. Lim, V. K., & Teo, T. S. (1997). Sex, money and financial hardship: an empirical study of attitudes towards money among undergraduates in Singapore. *Journal of Economic Psychology*, 18, 369-386.

Відомості про авторів

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

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

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Клименко Наталія Геннадіївна, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

Klymenko, Nataliia, PhD student of the G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1897-3201>

E-mail: nk.psychol@gmail.com

Отримано 7 січня 2024 р.
Рецензовано 9 січня 2024 р.
Прийнято 10 січня 2024 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.9>
УДК 159.98

Севост'янов Павло
Яновська Світлана
Туренко Римма

ПСИХОМЕТРИЧНІ ПОКАЗНИКИ ТА АДАПТАЦІЯ УКРАЇНОМОВНОЇ ВЕРСІЇ ОПИТУВАЛЬНИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА РОБОТІ (PSI)

Севост'янов Павло, Яновська Світлана, Туренко Римма. Психометричні показники та адаптація україномовної версії опитувальника психологічної безпеки на роботі (PSI).

Вступ. У статті наведено результати україномовної адаптації Опитувальника PSI Р. Плурф та ін.

Мета роботи полягала у створенні валідного вітчизняного психодіагностичного інструменту діагностики психологічної безпеки на роботі.

Методи. Змістовна валідація здійснювалася із залученням експертів; проведено перевірку факторної структури тесту на відповідність оригінальній методиці; проаналізовано показники узгодженості та факторних коваріацій; проведено конструктну валідацію. Адаптація проводилася на вибірці з 303 осіб.

Результати. Психометричні показники тесту було визнано задовільними.

Висновки. Доведено, що адаптована україномовна версія опитувальника PSI може використовуватися у подальших дослідженнях психологічної безпеки на роботі.

Ключові слова: психологічна безпека; робота; професійна діяльність; опитувальник психологічної безпеки; адаптація; валідація.

Sevostianov, Pavlo, Yanovska, Svitlana, Turenko, Rimma. Psychometric indicators and adaptation of the Psychological Safety at work Inventory (PSI) Ukrainian version.

Introduction. The article presents the results of the Ukrainian-language adaptation of the Psychological Safety Inventory (PSI) by R. Pluff et al.

Aim. To create a valid Ukrainian tool for diagnosing psychological safety at work.

Methods. Substantial validation was carried out with the involvement of experts; the factor structure of the test was checked for compliance with the original methodology; indicators of consistency and factor covariances were analyzed; structural validation was carried out. The inventory was adapted on a sample of 303 people.

Results. Psychometric indicators of the inventory were considered satisfactory.

Conclusions. The adapted Ukrainian version of the PSI can be used in studies of psychological safety at work.

Key words: psychological safety, work, professional activity, psychological safety inventory, adaptation, validation.

Вступ. Стабільність та психологічний комфорт людини багато в чому залежить від задоволеності потреби в безпеці, особливо при здійсненні різних видів людської діяльності, зокрема професійної. Відчуття психологічної безпеки на роботі сприяє створенню умов для особистісного і професійного розвитку. Отже, створення безпечного середовища в межах організації, і соціумі в цілому, набуває особливого значення.

Е. Едмондсон (1999), професорка Гарвардської бізнес-школи, дає чітке визначення цьому терміну: психологічна безпека в організації – це впевненість кожного з її учасників у безпеці міжособистісних ризиків. У такому робочому колективі кожен має можливість: говорити відкрито й чесно; помилятися без страху стати приниженим, покараним чи відкинутим; вести здоровий та конструктивний конфлікт; відчувати комфорт бути собою. Високий рівень психологічної безпеки впливає на продуктивність роботи в організації: співробітники, не обтяжені страхами, готові рухатись уперед, вони

сміливо беруть на себе ризики (команда стає більш автономною, а завдяки цьому ефективнішою); у людей вивільняється енергія, котру вони зазвичай витрачали на те, щоб справити враження чи запобігати помилкам, і цю енергію можна задіяти для покращення організації.

Для визначення психологічної безпеки в організації Е. Едмондсон (1999) розробила шкалу психологічної безпеки (PSS). PSS оцінює психологічну безпеку як одновимірну структуру, що характеризується міжособистісним прийняттям ризику, з елементами, які відображають, наприклад, уявлення про безпеку, пов'язану з прийняттям ризику, реакцію команди на помилки та розуміння командою талантів і навичок індивіда (Edmondson, 1999).

На думку Р.А. Плурффа, Н. Ейн та співавторів (2023), PSS має певні обмеження та потребує подальшої перевірки. Тому автори розробили показник психологічної безпеки для використання на робочому місці під назвою «Показник психологічної безпеки» (PSI), що може, на їхню думку, покращити визначення рівня психологічної безпеки організації. Показники PSI позитивно корелюють з психологічною безпекою, виміряною за допомогою PSS, і негативно корелюють з негативним сприйняттям організаційної культури. На відміну від PSS, PSI має п'ятифакторну структуру, є комплексною характеристикою психологічної безпеки та може бути використаний в різноманітних контекстах робочих місць організації. За допомогою PSI керівники робочих колективів можуть впроваджувати індивідуальні втручання та підтримку для оптимізації окремих сфер психологічної безпеки та, згодом, використовувати PSI для доповнення моніторингу результатів та оцінки ефективності своїх ініціатив (Plouffe et al., 2023).

На сьогодні PSI можна вважати одним з найбільш актуальних інструментів діагностики психологічної безпеки на роботі; проте в рамках вітчизняної науки він поки не є поширеним.

Метою проведеної нами роботи є адаптація «Опитувальника психологічної безпеки на роботі» Р. Плурффа та співавторів (Plouffe et al., 2023) з метою отримання можливості його використання на україномовних вибірках.

Для досягнення мети нами вирішувалися такі **завдання**: 1) змістовна валідація опитувальника; 2) перевірка факторної структури адаптованої версії тесту на предмет відповідності оригінальній методиці; 3) аналіз узгодженості пунктів за шкалами тесту; 4) аналіз факторних коваріацій; 5) конструктивна валідація опитувальника.

Методи та організація дослідження. Процедура адаптації здійснювалася із залученням експертів (в січні 2024 р.) в галузі англійської мови, організаційної психології, а також практикуючих фахівців психологічного профілю, які працюють в організаціях (для змістовної валідації). Тестування проводилося з середини січня до середини лютого 2024 р. За допомогою конфірматорного факторного аналізу було проведено перевірку факторної структури адаптованої версії тесту на предмет відповідності оригінальній методиці; проаналізовано показники узгодженості пунктів за шкалами (α Кронбаха) та факторних коваріацій. У рамках конструктивної валідації за допомогою кореляційного аналізу Спірмена вивчено взаємозв'язки шкал «Опитувальника психологічної безпеки на роботі» з показниками суб'єктивного благополуччя (Опитувальник «Індекс благополуччя ВООЗ-5» в адаптації Л. Карамушки та співавторів) та параметрами ставлення до власної роботи, отриманими за допомогою методу семантичного диференціалу (в авторській адаптації). Для обчислень використовувалося програмне забезпечення JASP та IBM SPSS.

Змістовна валідація. Переклад тексту методики здійснювався із залученням фахівців кафедри англійської мови Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Далі методом експертних оцінок середньозваженого типу проводився її аналіз на предмет відповідності пунктів тесту складовим психологічної безпеки як теоретичного конструкту. В якості експертів виступали науковці-психологи закладів вищої освіти м. Харкова, що спеціалізуються на дослідженні проблем організаційної психології, а також практикуючі фахівці психологічного профілю, які працюють в організаціях. Опитування

експертів проводилося у два етапи: на першому етапі експертам (у кількості 11 осіб) надсилалися в електронному форматі текст методики і бланк для оцінювання (дистанційно) кожного з пунктів за 5-бальною шкалою, де числом 1 має позначатися повна невідповідність пункту змістові теоретичного конструкту; 5 – абсолютна відповідність пункту змістові теоретичного конструкту. Після збору оцінок і зауважень експертів щодо можливих змін у змісті завдань ті пункти, що отримали найгірші оцінки, були опрацьовані і відкориговані, з урахуванням всіх наданих рекомендацій. Далі, на другому етапі, який відбувався через два тижні після першого, тим самим експертам (за виключенням двох, тобто група на цей раз складалася з 9 осіб) були запропоновані лише перероблені запитання. За підсумком цього оцінювання було створено фінальний варіант опитувальника, який надалі проходив апробацію (таблиця 1).

Таблиця 1

Результати змістовної валідації опитувальника методом експертних оцінок

Шкала	Оригінальний текст	Фінальний текст	Оцінка на I етапі (N=11)	Оцінка на II етапі (N=9)
Interpersonal Risk-Taking (Міжособистісне прийняття ризику)	1. I am not afraid to ask for honest feedback from my team.	1. Я не боюся просити у своїх колег надати мені чесний зворотний зв'язок	4,45±0,52	Ухвалено на I етапі
	2. I do not worry about repercussions when I seek help from my team.	2. Я не переживаю щодо наслідків свого звернення до колег за допомогою	4,82±0,40	Ухвалено на I етапі
	3. When I disagree with the team, I feel comfortable voicing my opinion.	3. Коли я не згоден з колегами, я можу без проблем висловлювати їм власну думку	5,00±0,00	Ухвалено на I етапі
	4. I am not afraid to speak up to my team about my concerns.	4. Я не боюся говорити своїм колегам про власні проблеми	3,45±0,82	4,56±0,53
	5. I am not afraid to advocate for others within my team.	5. Я не боюся відстоювати інтереси інших у своєму робочому колективі	4,82±0,40	Ухвалено на I етапі
Mutual Trust/Respect (Взаємна довіра/повага)	6. My team cares about my well-being.	6. Мої колеги дбають про моє благополуччя	4,64±0,50	Ухвалено на I етапі
	7. I trust my team members.	7. Я довіряю своїм колегам	5,00±0,00	Ухвалено на I етапі
	8. My team makes me feel included.	8. Я відчуваю себе частиною мого робочого колективу	4,82±0,40	Ухвалено на I етапі
	9. I feel respected by my team.	9. Я відчуваю повагу з боку моїх колег	4,91±0,30	Ухвалено на I етапі
	10. I have a good relationship with my team members.	10. У мене добрі стосунки з моїми колегами	4,64±0,50	Ухвалено на I етапі
	11. I feel a sense of belonging on my team.	11. Я відчуваю власну приналежність до свого робочого колективу	4,73±0,47	Ухвалено на I етапі
	12. People in the team embrace members' diverse perspectives.	12. Колеги в моєму колективі ставляться з повагою до всіх точок зору один одного	4,00±0,63	4,78±0,44

Продовження таблиці 1

Organizational/Structural Support (Підтримка організації)	13. There are services in the organization to help those in need.	13. В моїй організації існують служби для допомоги тим, хто її потребує	3,55±0,69	4,89±0,33
	14. There are policies in place to protect me.	14. В моїй організації існують правила, які захищають мене	4,45±0,69	Ухвалено на I етапі
	15. Supportive resources are accessible.	15. В моїй організації мені доступне широке коло ресурсів для забезпечення комфортної роботи	4,73±0,47	Ухвалено на I етапі
	16. I know where to seek help in my organization when I need it.	16. Я знаю, куди звернутися за допомогою в моїй організації, коли вона мені потрібна	4,55±0,69	Ухвалено на I етапі
	17. Resources are available to enhance my performance.	17. В моїй організації мені доступні ресурси для підвищення моєї продуктивності	4,73±0,47	Ухвалено на I етапі
	18. If something goes wrong, I know where to find information to solve the issue.	18. Якщо щось піде не так, я знаю, де в моїй організації знайти інформацію для вирішення проблеми	4,45±0,52	Ухвалено на I етапі
Identity and Clarity in Context of Team (Ідентичність і визначеність у робочому колективі)	19. My position is secure.	19. Моє становище на роботі є стабільним	3,36±0,67	4,56±0,53
	20. My future with the team is clear.	20. Моє майбутнє у робочому колективі є ясним та зрозумілим	3,09±0,54	4,44±0,53
	21. I identify myself as an important member of my team.	21. Я вважаю себе важливим членом свого робочого колективу	4,55±0,52	Ухвалено на I етапі
	22. I do not worry about being let go from the team.	22. В мене немає безпідставної тривоги, що я можу покинути робочий колектив	5,00±0,00	Ухвалено на I етапі
	23. I am stable in my position.	23. Моє місце у робочому колективі для мене є цілком комфортним	4,45±0,52	Ухвалено на I етапі
	24. I feel confident in my position.	24. Я почуваюся впевнено в тій ролі, яку я відіграю у робочому колективі	4,45±0,52	Ухвалено на I етапі
Supportive Leadership (Підтримка керівництва)	25. My leader(s) encourage a culture of inclusion.	25. Моє керівництво заохочує мій інтерес до роботи	4,36±0,50	Ухвалено на I етапі
	26. I trust my leader(s) to be honest with me.	26. Моє керівництво є чесним по відношенню до мене	4,73±0,47	Ухвалено на I етапі
	27. My leader(s) provide effective guidance.	27. Моє керівництво завжди надає ефективні вказівки	4,45±0,52	Ухвалено на I етапі
	28. I receive constructive feedback from my leader(s).	28. Я завжди отримую конструктивні відгуки від свого керівництва	4,55±0,52	Ухвалено на I етапі
	29. My leader(s) coach me to be better.	29. Моє керівництво заохочує мене ставати краще	3,91±0,70	4,44±0,73
	30. My leader(s) act quickly to correct problems.	30. Коли виникають проблеми, моє керівництво діє швидко, щоб їх усунути	4,27±0,65	Ухвалено на I етапі

Вибірка дослідження. Подальша апробація опитувальника відбувалася на вибірці, що складалася з 303 працевлаштованих осіб (таблиця 2).

Характеристика вибірки

Стать	Чоловіки	Жінки
	139 (45,9%)	164 (54,1%)
Вік	36,13±11,88	
Сімейний стан		
Одружений/заміжня	143 (47,2%)	
Розлучений/розлучена	23 (7,6%)	
Самотній/самотня	65 (21,5%)	
Перебуваю у тривалих відносинах	61 (20,1%)	
Інше	11 (3,6%)	
Освіта		
Неповна середня	4 (1,3%)	
Повна середня	47 (15,5%)	
Неповна вища	50 (16,5%)	
Повна вища	179 (59,1%)	
Кандидат наук	12 (4,0%)	
Доктор наук	11 (3,6%)	
Щомісячний прибуток, грн		
До 6500	40 (13,2%)	
6500-12000	52 (17,2%)	
12000-20000	51 (16,8%)	
20000-35000	59 (19,5%)	
35000-100000	50 (16,5%)	
Понад 100000	10 (3,3%)	
Не бажаю вказувати	41 (13,5%)	
Напрямок професійної діяльності		
Будівництво	4 (1,3%)	
Видавництво	2 (0,7%)	
Виробництво продовольчих та непродовольчих товарів	26 (8,6%)	
Вища освіта	33 (10,9%)	
Готельні послуги та послуги харчування	9 (3,0%)	
Інформаційні послуги та обробка даних	8 (2,6%)	
Консультативна допомога	9 (3,0%)	
Мистецтво, розваги та відпочинок	4 (1,3%)	
Наукові або технічні послуги	9 (3,0%)	
Оптова торгівля	8 (2,6%)	
Охорона здоров'я та соціальна допомога	12 (4,0%)	
Початкова/середня освіта	18 (5,9%)	
Програмне забезпечення, ІТ-сфера	22 (7,3%)	
Роздрібна торгівля	36 (11,9%)	
Сільське, лісове господарство, рибальство та мисливство	1 (0,3%)	
Телекомунікації	2 (0,7%)	
Транспортування та складування	2 (0,7%)	
Уряд і державне управління	1 (0,3%)	
Фінанси та страхування	10 (3,3%)	
Юридичні послуги	15 (5,0%)	
Інше	72 (23,8%)	
Спеціалізація		
Адміністративний персонал	18 (5,9%)	
Вище керівництво	15 (5,0%)	
Допоміжний персонал	17 (5,6%)	
Дослідник	6 (2,0%)	
Кваліфікований робітник	73 (24,1%)	
Керівництво середньої ланки	32 (10,6%)	
Консультант	16 (5,3%)	
Молодше керівництво	17 (5,6%)	
Самозайнятий/партнер	18 (5,9%)	
Стажер	5 (1,7%)	
Тимчасовий співробітник	4 (1,3%)	
Фахівець	52 (17,2%)	
Інше	30 (9,9%)	

Результати дослідження та їх обговорення. Конфірматорний факторний аналіз. З метою перевірки факторної структури опитувальника, виділеної авторами оригінальної методики (Plouffe et al., 2023), було проведено конфірматорний факторний аналіз (таблиця 3).

Таблиця 3

Результати конфірматорного факторного аналізу

Фактор	Пункт	Навантаження	Ст. похибка	z	p	95% довірчий інтервал	
						Нижній	Верхній
Фактор 1 (Міжособистісне прийняття ризику)	Пункт 1	0.472	0.028	17.033	< .001	0.418	0.526
	Пункт 2	0.557	0.028	19.977	< .001	0.503	0.612
	Пункт 3	0.815	0.029	28.324	< .001	0.758	0.871
	Пункт 4	0.584	0.027	21.824	< .001	0.532	0.637
	Пункт 5	0.672	0.027	25.082	< .001	0.619	0.725
Фактор 2 (Взаємна довіра/повага)	Пункт 6	0.741	0.018	41.586	< .001	0.706	0.776
	Пункт 7	0.746	0.017	42.852	< .001	0.712	0.780
	Пункт 8	0.901	0.016	57.964	< .001	0.870	0.931
	Пункт 9	0.854	0.015	55.339	< .001	0.824	0.884
	Пункт 10	0.854	0.017	51.419	< .001	0.821	0.886
	Пункт 11	0.890	0.015	59.138	< .001	0.861	0.920
	Пункт 12	0.763	0.017	44.002	< .001	0.729	0.797
Фактор 3 (Підтримка організації)	Пункт 13	0.456	0.021	21.632	< .001	0.414	0.497
	Пункт 14	0.783	0.018	43.082	< .001	0.747	0.818
	Пункт 15	0.819	0.017	48.435	< .001	0.785	0.852
	Пункт 16	0.752	0.018	42.792	< .001	0.718	0.787
	Пункт 17	0.842	0.017	50.017	< .001	0.809	0.875
	Пункт 18	0.828	0.017	47.796	< .001	0.794	0.862
Фактор 4 (Ідентичність і визначеність у робочому колективі)	Пункт 19	0.780	0.017	44.687	< .001	0.746	0.814
	Пункт 20	0.780	0.017	45.775	< .001	0.746	0.813
	Пункт 21	0.778	0.017	44.456	< .001	0.744	0.812
	Пункт 22	0.646	0.018	35.891	< .001	0.611	0.682
	Пункт 23	0.879	0.017	51.994	< .001	0.846	0.913
	Пункт 24	0.843	0.017	48.836	< .001	0.809	0.877
Фактор 5 (Підтримка керівництва)	Пункт 25	0.891	0.014	63.305	< .001	0.863	0.918
	Пункт 26	0.863	0.015	59.160	< .001	0.835	0.892
	Пункт 27	0.842	0.014	60.243	< .001	0.814	0.869
	Пункт 28	0.889	0.013	66.020	< .001	0.863	0.916
	Пункт 29	0.854	0.014	62.313	< .001	0.827	0.881
	Пункт 30	0.801	0.015	52.506	< .001	0.771	0.831

З метою підтвердження адекватності п'ятифакторної структури для тридцяти пунктів опитувальника було застосовано порівняльний аналіз відповідності (CFA). В цілому отриману модель можна вважати прийнятною: $\chi^2(395) = 890.02$, $p < .001$, порівняльний індекс відповідності CFI=0.946; Індекс Такера-Льюїса TLI=0.941. Середня

квадратична помилка наближення $RMSEA=0.074$ (90% довірчий інтервал = 0.068; 0.081), що також слід вважати задовільним (Awang, 2012; Bentler, 1990; Kim et al., 2016).

Також було отримано факторні коваріації, подібні до тих, що були виявлені в рамках розробки оригінальної методики (таблиця 4).

Таблиця 4

Факторні коваріації

							95% довірчий інтервал	
			Значення	Ст. похибка	z	p	Нижній	Верхній
Фактор 1	↔	Фактор 2	0.584	0.025	23.743	< .001	0.536	0.633
Фактор 1	↔	Фактор 3	0.491	0.028	17.710	< .001	0.437	0.545
Фактор 1	↔	Фактор 4	0.647	0.028	23.216	< .001	0.592	0.702
Фактор 1	↔	Фактор 5	0.425	0.024	17.828	< .001	0.378	0.472
Фактор 2	↔	Фактор 3	0.593	0.016	36.724	< .001	0.561	0.624
Фактор 2	↔	Фактор 4	0.694	0.015	45.406	< .001	0.664	0.723
Фактор 2	↔	Фактор 5	0.591	0.014	43.335	< .001	0.564	0.618
Фактор 3	↔	Фактор 4	0.627	0.018	35.143	< .001	0.592	0.662
Фактор 3	↔	Фактор 5	0.741	0.015	49.092	< .001	0.712	0.771
Фактор 4	↔	Фактор 5	0.642	0.015	42.416	< .001	0.613	0.672

Отже, з огляду на можливість достатньо точно відтворити факторну структуру оригінальної методики, на цьому етапі слід говорити про відсутність ознак, які б вказували на виникнення потенційних чинників зниження валідності адаптованої версії.

Аналіз внутрішньої узгодженості пунктів за шкалами. З метою виявлення ступеня узгодженості тверджень тесту в межах кожної зі шкал було розраховано α Кронбаха (таблиця 5).

Таблиця 5

Аналіз узгодженості пунктів за шкалами

Шкала	№ елементів	α
Міжособистісне прийняття ризику	5	0.787
Взаємна довіра/повага	7	0.900
Підтримка організації	6	0.837
Ідентичність і визначеність у робочому колективі	6	0.860
Підтримка керівництва	6	0.919

Отримані результати вказують на відмінну узгодженість шкал «Взаємна довіра/повага» та «Підтримка керівництва», на хорошу узгодженість шкал «Підтримка організації» та «Ідентичність і визначеність у робочому колективі» та на прийнятну узгодженість шкали «Міжособистісне прийняття ризику».

Конструктна валідизація. Оскільки всі розглянуті вище психометричні параметри версії опитувальника, що проходить адаптацію, виявилися достатньо близькими до відповідних показників оригіналу методики, в рамках конструктної валідизації ми обмежилися аналізом взаємозв'язків шкал тесту психологічної безпеки з показниками суб'єктивного благополуччя (Карамушка, 2023) та оцінки досліджуваними власної роботи за допомогою семантичного диференціалу (Яновська, Севост'янов, Туренко, 2023). З огляду на зміст конструкту психологічної безпеки, ми очікували підтвердження достовірності зв'язку усіх його складових з зазначеними сумісними категоріями. Результати кореляційного аналізу представлено у таблиці 6.

Результати кореляційного аналізу в рамках конструктної валідації

		Благополуччя	Оцінка	Сила	Активність
Міжособистісне прийняття ризику	ρ	.277**	.237**	.232**	.330**
	p	< .001	< .001	< .001	< .001
Взаємна довіра/повага	ρ	.345**	.358**	.218**	.266**
	p	< .001	< .001	.001	< .001
Підтримка організації	ρ	.307**	.384**	.147*	.236**
	p	< .001	< .001	.026	< .001
Ідентичність і визначеність у робочому колективі	ρ	.444**	.432**	.154*	.290**
	p	< .001	< .001	.020	< .001
Підтримка керівництва	ρ	.350**	.413**	.109	.266**
	p	< .001	< .001	.099	< .001

Як можна бачити з результатів, представлених у таблиці 6, наші припущення були майже повністю підтвержені. Дещо під сумнівом може лишатися хіба що зв'язок показника визнання досліджуваними значущості власної роботи, що діагностується за шкалою «Сила», з фактором «Підтримка керівництва». Не дивлячись на можливість вказівки на певну тенденційність при значущості 0.099, ми, все ж, схилиємося до думки, що в умовах нашої організаційної культури підтримка керівництва в аспекті визнання значущості роботи має занадто широкий діапазон інтерпретації, що у підсумку і не дозволило отримати більшу достовірність у визначенні вказаного взаємозв'язку.

В цілому в ході конструктної валідації адаптована версія опитувальника психологічної безпеки повела себе цілком передбачувано, що вказує на її високу відповідність теоретичному конструктові.

Обмеження. Варто відзначити, що адаптація тесту психологічної безпеки відбувалася під час повномасштабного військового вторгнення в Україну. З огляду на це, ми цілком припускаємо можливість впливу цього чинника на рівень виразності відчуття психологічної безпеки досліджуваних, які на момент тестування знаходилися в Україні. Отже, ми маємо визнати необхідність перерахунку тестових норм (додаток 1) після зміни зазначеного становища.

Крім того, оскільки основне завдання адаптації методики полягало передусім у підтвердженні факторної структури оригіналу тесту та у виявленні ступеня узгодженості пунктів опитувальника, його перехресна валідація та перевірка ретестової надійності не здійснювалися. Це особливо має бути врахованим при застосуванні методики на вибірках з відмінним співвідношенням соціально-демографічних параметрів та у час, значною мірою відтермінований від періоду, коли здійснювалася адаптація.

Висновок. На основі проведеної роботи з адаптації тесту психологічної безпеки на роботі Р. Плурффа та співавторів слід констатувати досягнення його високої змістовної та конструктної валідності, підтвердження факторної структури, ідентичної до оригінальної методики, хорошу узгодженість пунктів за шкалами та адекватні факторні коваріації. Отже, методика може бути рекомендована для подальших досліджень в напрямку діагностики психологічної безпеки на роботі на україномовних вибірках.

Перспективи подальших досліджень. У майбутньому планується аналіз можливостей розширення психодіагностичних можливостей PSI за межами професійної діяльності, а саме – в контексті його модифікації і адаптації для подальшого застосування

з метою аналізу психологічної безпеки студентської молоді в рамках навчальної діяльності.

Література

1. Awang, Z. (2012). *A Handbook on SEM Structural Equation Modelling: SEM Using AMOS Graphic* (5th ed.). Universiti Teknologi Mara Kelantan.
2. Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
3. Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
4. Kim, H., Ku, B., Kim, J. Y., Park, Y. J., & Park, Y. B. (2016). Confirmatory and Exploratory Factor Analysis for Validating the Phlegm Pattern Questionnaire for Healthy Subjects. *Evidence-based complementary and alternative medicine: eCAM*, 2016, 2696019. <https://doi.org/10.1155/2016/2696019>
5. Plouffe, R.A., Natalie Ein, N., Liu, J. J. W., Cyr K. S., Baker C., Nazarov, A., Richardson, J. D. (2023). Feeling safe at work: Development and validation of the Psychological Safety Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, Volume31, Issue3. Special Issue: Job Search, Attraction, and Selection: Challenges for the Next Decade. 443-455. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12434>
6. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терешенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій*. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
7. Олєфір, В.О., Боснюк, В.Ф. (2022). Моделювання структурними рівняннями у психологічних дослідженнях. *Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія*. Том II / за ред. В. П. Садкового, О. В. Тімченка; НУЦЗУ. Харків: ФОП Панов Л.М. 385-404.
8. Яновська, С., Севост'янов П., & Туренко, Р. (2023). Психометричні показники та адаптація методу Ч. Осгуда «Семантичний диференціал» (українська версія методу). *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія*, (74), 24-30. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2023-74-03>

References

1. Awang, Z. (2012). *A Handbook on SEM Structural Equation Modelling: SEM Using AMOS Graphic* (5th ed.). Universiti Teknologi Mara Kelantan.
2. Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
3. Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
4. Kim, H., Ku, B., Kim, J. Y., Park, Y. J., & Park, Y. B. (2016). Confirmatory and Exploratory Factor Analysis for Validating the Phlegm Pattern Questionnaire for Healthy Subjects. *Evidence-based complementary and alternative medicine: eCAM*, 2016, 2696019. <https://doi.org/10.1155/2016/2696019>
5. Plouffe, R. A., Natalie Ein, N., Liu, J. J. W., Cyr, K. S., Baker C., Nazarov, A., & Richardson, J. D. (2023). Feeling safe at work: Development and validation of the Psychological Safety Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(3). Special Issue: Job Search, Attraction, and Selection: Challenges for the Next Decade. 443-455. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12434>
6. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2023). *Metodyky doslidzhennya psykhichnogo zdorovya ta blagopoluchchya personalu organizatsii [Methods to research mental health and well-being of the personnel of organizations]*. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
7. Olefir, V. O., & Bosnyuk, V. F. (2022). Modelyuvannya strukturnymy rivnyannamy u psykholoichnykh doslidzhennyakh [Structural equation modeling in psychological research]. *Aktualni doslidzhennya v suchasniy vitchyznaniy ekstremalnyi ta kryzoviy psykholoii*. NUTsZU. X.: FOP Panov L.M. 385-404. [In Ukrainian]
8. Yanovska, S., Sevostyanov P., & Turenko, R. (2023). Psykhometrychni pokaznyky ta adaptatsia metodu Ch. Osguda «Semantychnyi dyferentsial» (ukrainska versia metodu) [Psychometric indicators and adaptation of Ch. Osgood's Semantic differential (the Ukrainian version)]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo universytetu imeni V.N. Karazina. Seria Psykhologia*, (74), 24-30. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2023-74-03>

Тест діагностики психологічної безпеки на роботі

Інструкція: будь ласка, надайте відповіді щодо Вашої роботи, користуючись такими оцінками: 1 – абсолютно не згоден (не згодна); 2 – не згоден (не згодна); 3 – важко сказати; 4 – згоден (згодна); 5 – абсолютно згоден (згодна).

Текст опитувальника:

1. Я не боюся просити у своїх колег надати мені чесний зворотний зв'язок.
2. Я не переживаю щодо наслідків свого звернення до колег за допомогою.
3. Коли я не згоден з колегами, я можу без проблем висловлювати їм власну думку.
4. Я не боюся говорити своїм колегам про власні проблеми.
5. Я не боюся відстоювати інтереси інших у своєму робочому колективі.
6. Мої колеги дбають про моє благополуччя.
7. Я довіряю своїм колегам.
8. Я відчуваю себе частиною мого робочого колективу.
9. Я відчуваю повагу з боку моїх колег.
10. У мене добрі стосунки з моїми колегами.
11. Я відчуваю власну приналежність до свого робочого колективу.
12. Колеги в моєму колективі ставляться з повагою до всіх точок зору один одного.
13. В моїй організації існують служби для допомоги тим, хто її потребує.
14. В моїй організації існують правила, які захищають мене.
15. В моїй організації мені доступне широке коло ресурсів для забезпечення комфортної роботи.
16. Я знаю, куди звернутися за допомогою в моїй організації, коли вона мені потрібна.
17. В моїй організації мені доступні ресурси для підвищення моєї продуктивності.
18. Якщо щось піде не так, я знаю, де в моїй організації знайти інформацію для вирішення проблеми.
19. Моє становище на роботі є стабільним.
20. Моє майбутнє у робочому колективі є ясным та зрозумілим.
21. Я вважаю себе важливим членом свого робочого колективу.
22. В мене немає безпідставної тривоги, що я можу покинути робочий колектив.
23. Моє місце у робочому колективі для мене є цілком комфортним.
24. Я почуваюся впевнено в тій ролі, яку я відіграю у робочому колективі.
25. Моє керівництво заохочує мій інтерес до роботи.
26. Моє керівництво є чесним по відношенню до мене.
27. Моє керівництво завжди надає ефективні вказівки.
28. Я завжди отримую конструктивні відгуки від свого керівництва.
29. Моє керівництво заохочує мене ставати краще.
30. Коли виникають проблеми, моє керівництво діє швидко, щоб їх усунути.

Обробка результатів:

У межах кожної зі шкал шляхом отримання середнього значення розраховується показник за вказаними нижче пунктами. Загальний індекс психологічної безпеки розраховується як середнє за всіма 30 пунктами.

Шкала	Пункти (кількість)
Міжособистісне прийняття ризику	1-5 (5)
Взаємна довіра/повага	6-12 (7)
Підтримка організації	13-18 (6)
Ідентичність і визначеність у робочому колективі	19-24 (6)
Підтримка керівництва	25-30 (6)
Індекс психологічної безпеки	1-30 (30)

Тестові норми

Шкала	Вся вибірка (N=303)	Чоловіки (N=139)	Жінки (N=164)
Міжособистісне прийняття ризику	4,00±0,68	4,14±0,62	3,97±0,69
Взаємна довіра/повага	3,85±0,73	3,90±0,73	3,84±0,73
Підтримка організації	3,55±0,88	3,68±0,84	3,53±0,89
Ідентичність і визначеність у робочому колективі	3,90±0,78	3,97±0,70	3,88±0,79
Підтримка керівництва	3,66±0,95	3,66±0,82	3,66±0,98
Індекс психологічної безпеки	3,79±0,63	3,86±0,56	3,77±0,64

Відомості про авторів

Севост'янов Павло Олександрович, кандидат психологічних наук, старший викладач ЗВО кафедри прикладної психології Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Харків, Україна

Sevostianov, Pavlo, PhD, Senior Lecturer, Applied Psychology Department, V. N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3461-9920>

E-mail: p.sevostyanov@karazin.ua

Яновська Світлана Германівна, кандидатка психологічних наук, доцентка ЗВО кафедри прикладної психології Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Харків, Україна

Yanovska, Svitlana, PhD, Associate Professor, Applied Psychology Department, V. N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5439-5269>

E-mail: sgyanovskaya@karazin.ua

Туренко Римма Леонардівна, старша викладачка ЗВО кафедри англійської мови Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Харків, Україна

Turenko, Rimma, Senior Lecturer, Department of English Language, V.N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6948-4339>

E-mail: tyrenco@gmail.com

Отримано 23 лютого 2024 р.

Рецензовано 26 лютого 2024 р.

Прийнято 27 лютого 2024 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.10>
УДК 316.35:159.9

Олена Сторож

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ УМОВ ТВОРЧОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ УКРАЇНЦІВ

Сторож Олена. Теоретичний аналіз організаційних умов творчої соціалізації українців.

Вступ. Актуальність проведеного теоретичного аналізу зумовлена тим, що творча соціалізація окремого працівника детермінує адаптованість, інноваційність, самореалізацію, конструювання нового образу світу усієї організації, а через кожну конкретну організацію і всієї суспільної системи сучасної України.

Мета. Визначення організаційних умов творчої соціалізації українців.

Методи. Застосовано методи аналізу та систематизації психологічних знань, висловлювань, ідей щодо проблеми творчої соціалізації особистості в організації.

Результати. Проаналізовані наукові дослідження проблеми творчої активності, діяльності та самореалізації співробітників організації. Встановлено, що однією з основних умов творчої діяльності співробітників організації є сприятливий організаційний клімат, що складається зі стилю керівництва, стилю взаємодії керівників та співробітників. Іншими основними умовами є підтримка та заохочення працівника до творчої самоактуалізації, соціалізації в процесі творчості та інновацій, разом із створенням особливої системи мотивації та схвалення креативної активності.

Висновки. На основі теоретичного аналізу наукової літератури визначено головні організаційні умови творчої діяльності співробітників організації.

Ключові слова: організація, творчість, творча соціалізація, творча самореалізація, креативність, стрес, організаційні умови, мотивація, інноваційний розвиток, українці.

Storozh, Olena. Theoretical analysis of organizational conditions of Ukrainians' creative socialization.

Introduction. Since creative socialization of employees can promote their adaptability, innovation, self-realization, formation of a new outlook of the world, organization, and the social system of Ukraine, it is important to know organizational conditions for employees' creative socialization.

Aim. To determine organizational conditions for creative socialization of Ukrainian employees.

Methods. Analysis and systematization of the respondents' psychological knowledge, statements, and ideas about their creative socialization in the organization.

Results. The analysis of research findings on the problem of employees' creative activities, work and self-realization established that the main conditions for employees' creative activity (in order of significance) include: a favorable organizational climate, which includes the management style and the managers-employees interaction style; the promotion of employees' creative self-actualization, socialization, and innovation along with employees' motivation and creativity development system.

Conclusions. Employees' creative activities in the organization can be promoted by means of a number of organizational conditions.

Key words: organization, creativity, creative socialization, creative self-realization, stress, organizational conditions, motivation, innovative development, Ukrainians.

Вступ. Організація – це складна система взаємовпливів та взаємин, що самоорганізується, і, як у будь-якій системі, усі ланки в організації залежать одна від одної та впливають одна на одну. Це один із провідних законів систем, коли при зміні в одному елементі, відбуваються зміни в усій системі.

З іншого боку, творча соціалізація особистості – це процес стійкої, загальної адаптованості на підставі активізації незахисних адаптаційних механізмів психіки, що приводить до систематизації, конструювання, інтегрування особистістю образу світу і проявляється у майстерності, винахідливості, творенні нових, корисних продуктів

діяльності, а також у соціальній лабільності, в якій здійснюється її творче самовизначення (Сторож, 2011).

Тож у контексті організації творча соціалізація окремого робітника детермінує адаптованість, інноваційність, самореалізацію, конструювання нового образу світу, усієї організації, а через кожну конкретну організацію і всієї суспільної системи сучасної України.

Саме тому проблема творчої соціалізації набуває наразі актуальності у новітніх психологічних дослідженнях українських вчених, але, не зважаючи на її актуальність, не висвітленими залишаються питання її зовнішніх чинників, особливо якщо це умови, що створюються в рамках певної системи взаємодій та взаємовпливів, таких як організація.

Проблемам творчості, творчої поведінки та діяльності, креативності співробітників організацій присвячені дослідження низки зарубіжних вчених: Т. Amabile (2013), М. Armstrong (2010), А. Khedhaouria (2017), J. Liu & Y. Liu (2020), S. Ohly & C. Fritz (2010), М. J. Pearsall, А.Р. J. Ellis & Н. Stein (2009), Р. Petrou, А.В. Bakker & К. Bezemer (2019) та інших.

Тож метою цієї статті ми вбачаємо аналіз організаційних умов творчої соціалізації українців.

Завданням дослідження ми вбачаємо аналіз та узагальнення наукових досліджень проблеми творчої соціалізації робітників організації та визначення зовнішніх умов, за яких цей процес буде найбільш ефективним.

Методи дослідження. У дослідженні застосовано методи аналізу та систематизації психологічних знань, висловлювань, ідей щодо проблеми творчої соціалізації особистості в організації.

Результати дослідження та їх обговорення. Творча соціалізація – це процес, що розгортається у творчій діяльності та зумовлюється умовами, у яких вона протікає.

Так, компонентна теорія творчості пропонує комплексну модель соціальних і психологічних складових, необхідних людині для творчої діяльності, що включає чотири компоненти: три з них пов'язані з діяльністю суб'єкта – це релевантні навички, важливі для творчості процеси і внутрішня мотивація, і один компонент, зовнішній по відношенню до активності суб'єкта, – це соціальне середовище, в якому працює людина.

Соціальне середовище може включати фактори, що підвищують творчу активність співробітників, або знижують її: зовнішні мотиватори, норми критики нових ідей, готовність до ризику серед топ-менеджерів організацій (Amabile, 2013).

У заданих умовах дуже важливими нам здаються дослідження впливу стресу на творчість, особливо якщо стрес-фактори, що його викликали, є факторами середовища.

Результати проведеного низкою дослідників мета-аналізу показують, що вплив стресорів на творчу діяльність залежить від того, що є джерелом стресу і який тип стресу він викликає.

Так, був визначений зв'язок між страхом оцінки і креативністю та виявлено, що отримання низьких оцінок знизило творчу продуктивність при умові контролю, але водночас відсутність контролю знижувала здібність до творчості.

Також було виявлено лінійний від'ємний зв'язок між неконтрольованістю та креативністю (Byron & Khazanchi, 2012). Ці дані показують, що вплив стресорів на творчу поведінку працівників є більш складним, ніж це передбачалося раніше.

Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau (2000) визначили, що фактори стресу в організації бувають різними й виділили стрес-виклик та стрес-перешкоду. Стрес-виклик розглядається науковцями як можливість для людей рости, вчитися та досягати успіхів, тоді як стрес-перешкода пов'язана з надмірними або непередбачуваними вимогами до роботи, які часто заважають людям досягти своїх робочих цілей. Наразі негативний вплив стрес-перешкоди на творчість доведений, тоді як щодо стрес-виклику вчені вважають, що він може сприяти творчості в цілому (Ohly & Fritz, 2010).

Із поглибленням досліджень дослідники виявили, що важкий стрес може зашкодити творчості, якщо він надто надмірний (Khedhaoria et al., 2017). Крім того, коли стрес-перешкода та стрес-виклик співіснують, то негативний ефект стрес-перешкоди є найбільш значущим (Pearsall, Ellis & Stein, 2009). Отже, хоча стрес може сприяти творчості в деяких випадках, шкідливий вплив робочого стресу на творчість також дуже поширений.

Науковцями також було досліджено та виявлено позитивний взаємозв'язок між хронічним і щоденним дефіцитом часу, контролем роботи, складністю завдань, з одного боку, і творчістю, а також активною поведінкою, що спостерігається протягом одного робочого дня, з іншого боку. Визначено, що більш висока оцінка складності проблеми, пов'язана з високим рівнем контролю за роботою і нестачею часу в один робочий день, корелює з більш активною і творчою поведінкою в цей же день. Крім того, аналіз медіаторів показав, що щоденні робочі характеристики діють як механізм, що лежить в основі взаємозв'язку між постійними робочими характеристиками та оцінкою труднощів. Це дослідження підтверджує дані про відсутність часу як стресу, який запускає творчу поведінку та приводить до сприятливих результатів (Ohly & Fritz, 2010).

Дослідники J. Liu & Y. Liu (2020) дійшли висновку про те, що стрес-перешкода на роботі та надмірний складний робочий стрес шкодять креативності через втрату індивідуальної мотивації, емоцій і когнітивних ресурсів. Але водночас внутрішні та зовнішні ресурси індивіда можуть доповнювати відповідну мотивацію, когнітивні чи емоційні ресурси, які споживаються робочим тиском, таким чином нейтралізуючи шкоду робочого тиску для творчості.

Один з організаційних чинників, на наш погляд, може стосуватися схвалення діяльності співробітниками та керівництвом. Існують дослідження, що спрямовані на пошук зв'язків між визнанням і творчістю. У результаті емпіричних вимірів було виділено п'ять видів модераторів, що сприяють більшій мотивації творчості в організації: 1) винагорода, що залежить від цілей; 2) міра, якою робітникам надається інформація про їхню минулу або поточну творчу продуктивність; 3) ступінь, в якому винагорода і контекст пропонують вільний вибір або нав'язують контроль; 4) ступінь, в якому контекст служить для покращення взаємодії задач; 5) ступінь складності задачі (Byron & Khazanchi, 2012).

Дослідники вказують, що визнання та винагорода з метою творчого досягнення цілей, які супроводжуються позитивним та цілеспрямованим зворотним зв'язком, забезпечують більший вибір у засобах реалізації завдань і менш контрольованих умовах та, як правило, підвищують ймовірність творчого підходу і нових результатів. Якщо в цих же умовах схвалюється тільки завершення роботи або досягнення цілого, то можна спостерігати незначний негативний вплив на творчу складову роботу (Byron & Khazanchi, 2012).

У рамках цього дослідницького пошуку виникла теорія очікувань, що розглядає взаємозв'язок між організаційними винагородами, особистими цілями працівників і результатами роботи та досліджує, наскільки організаційна винагорода відповідає особистим цілям працівника та наскільки ця винагорода спонукає працівника до творчості (Ferris, 1977).

Основний висновок, якого доходять дослідники, що працівники будуть творчими та інноваційними, коли вони впевнені, що винагорода буде супроводжувати їхню роботу і що винагорода буде значною (Armstrong, 2010).

Існують дослідження, що пов'язані із організаційним кліматом як чинником креативності та інновацій. Згідно до них, організаційний клімат включає чотири фактори: бачення, безпека участі, орієнтація на завдання та підтримка інновацій та творчості. Виявлено, що коли організація має вищий рівень організаційного клімату, в якому працівник відчуватиме підтримку та заохочення з боку організації, то здатність

працівника до творчості та інновацій буде максимально збільшена (Oldham & Cummings, 1996).

Ще одним фактором середовища, з яким пов'язують прояв творчості, є залученість керівників, котрі підтримують творчість у підлеглих. На важливості стилю керівництва для творчого процесу в організації зауважувалося різними дослідниками. У низці наукових розвідок було показано, що підтримка керівниками творчого підходу до роботи впливає на розвиток очікувань від креативності у працівників та підвищує їхню творчу самоефективність. Також виявлено, що оптимізм і позитивний настрій прямо пов'язані зі прагненням працівників брати участь у творчих процесах як таких (Ohly & Fritz, 2010).

Багатьма дослідниками зауважується факт, що оскільки менеджери, керівники знаходяться в прямому контакті з працівниками, то їхня роль у мотивації працівників є вирішальною. Креативність передбачає прийняття ризику, а мотивація працівників до творчості гарантує, що вони відчуватимуть заохочення ризикувати та вириватися з рутинної роботи (Shalley & Gilson, 2004).

Заохочення працівників до креативності або спонукання їх до креативного мислення впливає на робоче середовище таким чином, що працівники сприймають організацію як підтримку креативності та проявляють творчу поведінку. Тож лідери можуть впливати на креативність співробітників своєю поведінкою, яка може заохочувати або перешкоджати співробітникам придумувати нові ідеї, беручи на себе ризик.

Лідери також можуть опосередковано впливати на креативність (Zhou & George, 2003). Отже, підтримка лідера позитивно та суттєво пов'язана з креативністю підлеглою (Amabile, Schatzela, Monetaa & Kramer, 2004).

Дослідники вивчали вплив міжособистісної комунікації в організації на креативність співробітників, наприклад вплив взаємодії між лідером і членом команди, взаємодії з членами команди та командного спілкування. Так, визначена типологія «взаємодій» суб'єкта та контексту, в якому здійснюється творча діяльність. На основі результативних «ефектів» у вигляді прибутку або збитків розрізняють кілька типів суб'єктно-контекстних відносин в організації (Zhou & Hoeser, 2014):

1) *синергетичні відносини*, в яких поєднуються позитивні якості суб'єкта та контексту, наприклад, любов, потік і творчість (Schutte & Malouff, 2020);

2) *антагоністичні відносини*, в яких поєднуються негативні якості суб'єкта та контексту. Так, наприклад, було показано, що творчість провокує взаємозв'язок жорсткого керівництва: як ворожої поведінки, так і мотивів, якими співробітники пояснюють поведінку керівництва, – мотив причинити шкоду, а не мотив співдіяльності;

3) *гальмуючі відносини*, коли один із факторів описується як позитивний, інший – як негативний. Наприклад, було показано, що організаційна гнучкість має негативний вплив невизначеності на організаційну креативність, що в дуже динамічних і складних умовах організації потрібно вміти скорочувати бюрократію, щоб впоратися з проблемами невизначеності (Darvishmotevali, Altinay & Koseoglu, 2020);

4) *конфігураційні відносини*, які включають фактори, що не є однозначно корисними або шкідливими, але які можуть сприяти або перешкоджати творчості в конкретних поєднаннях (конфігураціях) з іншими факторами, наприклад, до них можна віднести дослідження про взаємозв'язок творчого процесу зі станами зміненого розуміння (Girn et al., 2020).

В основі цієї типології лежить ідея про те, що в деяких випадках фактори, самостійно діючі на творчість позитивно або негативно, поєднуючись між собою, компенсують інший або створюють зворотний ефект.

Традиційно антиподом творчого в роботі є шаблонність виконання, і тому опис особливостей організаційного середовища, що диктує дотримання правил і допускає деякі відхилення від них, стає цікавим завданням для дослідників. Наприклад, у дослідженні рутинізації як «автоматичності у виконанні», що розвивається шляхом повторного

виконання за іншим шаблоном як більш, так і менших об'ємних комплексів дій, було показано, що творчі процеси запускаються навіть в умовах стандартних, повторюваних задач і ситуацій (Ohly, Sonnentag & Pluntke, 2006). Тобто рутинізація діяльності може надати не тільки негативний, але й позитивний ефект для прояву творчості та проактивності працівника.

Були проведені дослідження та визначено, що контроль роботи – це найсильніший предиктор творчості, інновацій та особистої ініціативи працівників. Складність роботи виявилась позитивним предиктором тільки для інновацій. А нестача часу мала зворотний зв'язок із творчістю працівників та інноваціями, але лінійний позитивний зв'язок – з особистою ініціативою. Підтримка керівника виявилась самим сильним предиктором. Однак до того ж очікування, взаємини з керівником і творчість пов'язані негативно. Підтримка керівника позитивно пов'язана з більш високою особистою ініціативою (Ohly, Sonnentag & Pluntke, 2006).

Автори дослідження доходять висновку про те, що рутинізація праці може призвести до негативних наслідків, але рутинізація в конкретних завданнях може привести й до позитивних результатів. Позитивний взаємозв'язок рутинізації, творчості та інновацій підтверджує припущення, що рутинізація дозволяє співробітникам розробляти нові ідеї під час роботи та реалізовувати їх (Ohly, Sonnentag & Pluntke, 2006).

У дослідженні Р. Petrou зі співавторами (2018) дев'яносто два представника різних професій протягом п'яти робочих днів оцінювали за 5-бальною шкалою кількість завдань (робоче навантаження), конфлікт завдань (розбіжності, неузгодженості), ступінь необхідності залучення додаткових ресурсів (використання своїх можливостей, структурування завдань) і соціальну підтримку (можливість та необхідність просити поради або допомоги у колег) (Petrou, Bakker & Bezemer, 2018).

Результати багаторівневого аналізу показали, що творчий потенціал працівників був вищим при помірному конфлікті завдань, ніж при низькому та високому рівні, навіть за умови збільшення своїх робочих ресурсів. Цікаво, що коли співробітники залучали соціальні ресурси роботи (допомога та поради колег), то зв'язок між креативністю респондентів і рішенням завдань був лінійним і позитивним (Petrou, Bakker & Bezemer, 2018).

Одна з відомих інтеракціоністських моделей творчої поведінки, запропонована R. Woodman та співавторами (1993), котрі виділили три рівня креативності: індивідуальний, груповий та організаційний. Рівень індивідуальної креативності являє собою сукупність попереднього досвіду, когнітивного стилю і здібностей, особистісних факторів, відповідних знань, мотивації, соціальних і контекстних впливів. Рівень групової креативності розглядається як поєднання індивідуальної творчої поведінки при взаємодії з іншими учасниками групи, групових процесів і контекстуальних впливів. Організаційна творчість являє собою творчі процеси і результати цілої організації з урахуванням контекстуальних впливів (Woodman, Sawyer & Griffin, 1993).

У вищеописаній моделі творчість розглядається як результат складної взаємодії: стабільних (особистісні риси) або мінливих (стани, настрої) характеристик суб'єкта творчої діяльності (індивідуума, діади або команди) і контекстуальних, середовищних факторів (Woodman, Sawyer & Griffin, 1993).

Огляд сучасних досліджень, присвячених творчій активності співробітників організації, показує, що в останні роки існує тенденція до більш складного розуміння феномена творчості, формуються наукові напрями досліджень про можливість виділення різних типів та рівнів творчості, а також факторів, що впливають на них як з боку суб'єкта творчого процесу, так і з боку організаційного середовища.

Вивчення різноманітних способів, за допомогою яких характеристики суб'єкта та особливості контексту його діяльності спільно впливають на креативність співробітників та організацій, є актуальним завданням для планування майбутнього організацій,

особливо в умовах організаційного стресу, коли інноваційний, творчий підхід може стати запорукою їх виживання у суспільстві, що формується прямо зараз, потреби якого залежать від того, як будуть розвиватися події на воєнному та політичному фронті.

Висновки. Результати аналітичного огляду досліджень феноменів творчості та проявів творчої активності на робочому місці дозволяють дійти таких висновків, які допомагають зорієнтуватися в основних ефектах взаємодії суб'єкта праці та організаційного поля в контексті індивідуальної творчої соціалізації.

Творча соціалізація людини – це процес, що не закінчується ніколи. Працівники організацій являють собою особливу категорію робітників, що мають можливість (або повинні мати можливість) вільного творчого самовизначення, самоздійснення та соціалізації в межах складної організованої системи.

В умовах організаційного стресу цей процес набуває особливого значення. Творчість є не тільки способом адаптації до будь-яких умов як для людини, так і для організації, але вона дозволяє і людині, і організації змінюватися та розвиватися навіть у складних мінливих умовах, в яких знаходяться українці.

У процесі теоретичного огляду наукової літератури визначено основні організаційні умови творчої діяльності співробітників організацій, у процесі якої здійснюється їх творча соціалізація.

Однією із головних умов є організаційний клімат та стиль взаємодії й взаємин керівників та співробітників. При сприятливому психологічному кліматі в організації, підтримуючому, довірливому, мотивуючому стилі керівництва, працівники організації матимуть можливість вільного творчого самовираження та здатність здійснювати інновації для організації.

Ще однією організаційною умовою є підтримка та заохочення персоналу до творчої самоактуалізації та соціалізації. Якщо працівник відчуватиме підтримку та заохочення з боку організації, то його здатність до творчої самоактуалізації, соціалізації в процесі творчості та інновацій буде максимально збільшена.

Підкреслено, що створення системи мотивації та схвалення креативної активності персоналу є важливою організаційною умовою творчої діяльності співробітників організацій. Мотивування, визнання та винагорода творчої активності співробітників, якщо вони супроводжуються позитивним та цілеспрямованим зворотним зв'язком, – забезпечують більший вибір у засобах реалізації завдань і менш контрольованих умовах та підвищують ймовірність творчого підходу і нових результатів.

Дослідження впливу стресорів на творчу активність визначило ще один напрям досліджень творчої соціалізації співробітників організацій. Активність організації пов'язана із поєднанням цілей, завдань, процесу, часу та результатів. Будь-яка з цих складових може бути джерелом стресу для співробітників. Виявлено, що вплив стресу на творчу активність працівників залежить від того, що є джерелом стресу і який тип стресу він викликає. Найбільш ефективним типом дослідники називають стрес-виклик, який надає можливість зростання як організації, так і її працівникам.

Перспективами подальших досліджень ми вбачаємо емпіричне вивчення організаційних чинників творчої соціалізації особистості.

Література

1. Сторож, О.В. (2011). *Психологічні особливості творчої соціалізації старшокласників*. [дис.... канд. психол. наук. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України].
2. Amabile, T. (2013). Componential theory of creativity. In E.H. Kessler (ed.). *Harvard Business School: Encyclopedia of Management Theory*. Sage Publications.
3. Amabile, T.M., Schatzela, E.A., Monetaa, G.B., & Kramer, S.J. (2004). Leader Behaviors and the Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support. *The Leadership Quarterly*, 15, 5-32.
4. Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. Kogan Page Publishers.
5. Byron, K., & Khazanchi, S. (2012). Rewards and creative performance: a meta-analytic test of theoretically

derived hypotheses. *Psychological bulletin*, 138(4), 809.

6. Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74.
7. Darvishmotevali, M., Altinay, L., & Koseoglu, M. A. (2020). The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*.
8. Ferris, K. R. (1977). A Test of the Expectancy Theory of Motivation in an Accounting Environment. *Accounting Review*, 52, 605-615.
9. Girn, M., Mills, C., Roseman, L., Carhart-Harris, R. L., & Christoff, K. (2020). Updating the dynamic framework of thought: Creativity and psychedelics. *Neurolmage*, 213.
10. Khedhaouria, A., Montani, F., & Thurik, R. (2017). Time Pressure and Team Member Creativity within R&D Projects: The Role of Learning Orientation and Knowledge Sourcing. *International Journal of Project Management*, 35, 942-954.
11. Liu, J., & Liu, Y. (2020) Reducing the Harmful Impact of Work Stress on Creativity? Buffering Model of Available Resources. *Open Journal of Social Sciences*, 8(2).
12. Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work Characteristics, Challenge Appraisal, Creativity, and Proactive Behavior: A Multi-Level Study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565.
13. Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 257-279.
14. Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.
15. Pearsall, M. J., Ellis, A. P. J., & Stein, J. H. (2009). Coping with Challenge and Hindrance Stressors in Teams: Behavioral, Cognitive, and Affective Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 18-28.
16. Petrou, P., Bakker, A. B., & Bezemer, K. (2019). Creativity under task conflict: The role of proactively increasing job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 305-329.
17. Shalley, C.E., & Gilson, L.L. (2004) What Leaders Need to know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*, 15, 33-53.
18. Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2020). Connections between curiosity, flow and creativity. *Personality and Individual Differences*, 152, 1-3.
19. Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.
20. Zhou, J., & George, J.M. (2003) Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence. *The Leadership Quarterly*, 14, 545-568.
21. Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1).

References

1. Storozh, O.V. (2011). *Psikhologichni osoblyvosti tvorchoyi sotsializatsiyi starshoklasnykiv*. [dis... kand. psikhol. nauk] [*Psychological features of creative socialization of high school students: PhD thesis*]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
2. Amabile, T. (2013). Componential theory of creativity. In E.H. Kessler (ed.). *Harvard Business School: Encyclopedia of Management Theory*. Sage Publications.
3. Amabile, T.M., Schatzela, E.A., Moneta, G.B., & Kramer, S.J. (2004). Leader Behaviors and the Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support. *The Leadership Quarterly*, 15, 5-32.
4. Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. Kogan Page Publishers.
5. Byron, K., & Khazanchi, S. (2012). Rewards and creative performance: a meta-analytic test of theoretically derived hypotheses. *Psychological bulletin*, 138(4), 809.
6. Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74.
7. Darvishmotevali, M., Altinay, L., & Koseoglu, M. A. (2020). The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*.
8. Ferris, K. R. (1977). A Test of the Expectancy Theory of Motivation in an Accounting Environment. *Accounting Review*, 52, 605-615.
9. Girn, M., Mills, C., Roseman, L., Carhart-Harris, R. L., & Christoff, K. (2020). Updating the dynamic framework of thought: Creativity and psychedelics. *Neurolmage*, 213.
10. Khedhaouria, A., Montani, F., & Thurik, R. (2017). Time Pressure and Team Member Creativity within R&D Projects: The Role of Learning Orientation and Knowledge Sourcing. *International Journal of Project Management*,

35, 942-954.

11. Liu, J., & Liu, Y. (2020) Reducing the Harmful Impact of Work Stress on Creativity? Buffering Model of Available Resources. *Open Journal of Social Sciences*, 8(2).
12. Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work Characteristics, Challenge Appraisal, Creativity, and Proactive Behavior: A Multi-Level Study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565.
13. Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 257-279.
14. Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.
15. Pearsall, M. J., Ellis, A. P. J., & Stein, J. H. (2009). Coping with Challenge and Hindrance Stressors in Teams: Behavioral, Cognitive, and Affective Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 18-28.
16. Petrou, P., Bakker, A. B., & Bezemer, K. (2019). Creativity under task conflict: The role of proactively increasing job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 305-329.
17. Shalley, C.E., & Gilson, L.L. (2004) What Leaders Need to know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*, 15, 33-53.
18. Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2020). Connections between curiosity, flow and creativity. *Personality and Individual Differences*, 152, 1-3.
19. Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.
20. Zhou, J., & George, J.M. (2003) Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence. *The Leadership Quarterly*, 14, 545-568.
21. Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1).

Відомості про автора

Сторож Олена Василівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри практичної психології та психотерапії Рівненського державного гуманітарного університету, Рівне, Україна

Storozh, Olena, PhD, Assoc. Professor, Dept. of Applied Psychology and Psychotherapy, Rivne State Humanitarian University, Rivne, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2197-1282>

E-mail: O_V@ukr.net, O.V.Storozh@gmail.com

Отримано 9 січня 2024 р.
Рецензовано 29 січня 2024 р.
Прийнято 31 січня 2024 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.11>
УДК: 159.938.362/.363:005.966]:004(477)

Rostyslav Chayka

RELATIONSHIP BETWEEN OBJECTIVE AND SUBJECTIVE CAREER SUCCESS AND THEIR CHARACTERISTICS: A COMPREHENSIVE ANALYSIS IN THE UKRAINIAN IT SECTOR

Chayka, Rostyslav. Relationship between Objective and Subjective Career Success and Their Characteristics: A Comprehensive Analysis in the Ukrainian IT Sector.

Introduction. This study empirically examines the relationship between objective and subjective career success in the Ukrainian IT sector. The study employs various objective success indicators, including salary, promotions, certifications, peer recommendations, portfolio projects, and job offers. Subjective success is measured using self-assessments of career recognition, authenticity, growth, influence, meaningfulness, personal life integration, work quality, and overall career satisfaction. The sample was made up of 150 Ukrainian IT software developers, comprising 74 males and 76 females.

Aim: to explore the relationship between objective and subjective career success and their aspects among Ukrainian IT-software developers.

Methods. Analysis and synthesis of scientific literature. Descriptive statistics and correlation analysis.

Results. Although there are no general correlations between Ukrainian IT-software developers' objective and subjective career success, the number of certifications strongly correlates with authenticity and satisfaction and moderately correlates with personal life and growth and development. Portfolio project count significantly correlates with influence and moderately correlates with meaningful work, authenticity, and satisfaction. Peer recommendations correlate with authenticity, while job offers have a strong negative correlation with growth and development and a moderate negative correlation with satisfaction.

Conclusion. The Ukrainian IT industry has the complex and multifaceted nature of career success. It is important to consider both objective achievements and subjective fulfillment in understanding career trajectories in this rapidly evolving sector.

Keywords: career success, objective career success, subjective career success, Ukrainian IT specialists.

Чайка Ростислав. Взаємозв'язок об'єктивного та суб'єктивного кар'єрного успіху та їх характеристик: комплексний аналіз в українському ІТ-секторі.

Вступ. Це дослідження емпірично досліджує взаємозв'язок між об'єктивним і суб'єктивним успіхом у кар'єрі в українському ІТ-секторі, відомому своїм динамічним зростанням і глобальною інтеграцією. Дослідження використовує комплексні об'єктивні показники успіху, включаючи зарплату, підвищення по службі, сертифікати, рекомендації колег, портфоліо проєктів і пропозиції роботи. Суб'єктивний успіх вимірюється за допомогою самооцінки визнання кар'єри, автентичності, зростання, впливу, значущості, інтеграції в особисте життя, якості роботи та загального задоволення від кар'єри. Для вивчення цих аспектів було опитано збалансовану вибірку зі 150 українських ІТ-спеціалістів, що складалася з 74 чоловіків і 76 жінок.

Метою дослідження є з'ясувати складний зв'язок між об'єктивним і суб'єктивним успіхом у кар'єрі, наголошуючи на різноманітних аспектах та їх взаємодії в контексті українських розробників ІТ-програмного забезпечення

Методи. Аналіз та синтез наукової літератури. Методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Результати. Отримані результати показують відсутність загальної кореляції між об'єктивним і суб'єктивним успіхом у кар'єрі в цій групі. Проте детальний аналіз виявляє конкретні зв'язки: кількість сертифікатів тісно корелює з автентичністю та задоволенням і помірним зв'язком із особистим життям, зростанням і розвитком. Кількість проєктів у портфоліо значною мірою пов'язана з впливом і помірно корелює зі змістовною роботою, автентичністю та задоволенням. Рекомендації колег пов'язані з автентичністю, тоді як пропозиції роботи мають сильну негативну кореляцію з ростом і розвитком і помірну негативну кореляцію із задоволенням.

Висновки. Ці результати висвітлюють складний і багатогранний характер кар'єрного успіху в українській ІТ-індустрії, підкреслюючи важливість розгляду як об'єктивних досягнень, так і суб'єктивної самореалізації для розуміння кар'єрних траєкторій українських ІТ-спеціалістів.

Ключові слова: career success, objective career success, subjective career success, Ukrainian IT specialists.

Introduction. Since the 1970s, the topic of career success has garnered extensive attention in management and applied psychology, with researchers striving to decode what constitutes, predicts, and results from successful careers (Feldman & Ng, 2007; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005; Sullivan & Baruch, 2009). The relevance of this inquiry extends beyond individual benefits. Understanding career success is also imperative for organizations, as the personal success of employees can significantly contribute to overall organizational success (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999).

Employment and career progression have undergone significant transformations in recent decades. Long-term, full-time employment within single organizations, once a standard career model, is increasingly becoming an exception rather than the norm (Biemann et al., 2012). Concurrently, there has been a dramatic rise in alternative work arrangements, such as part-time roles and fixed-term contracts (Spreitzer et al., 2017). These structural changes in the labor market are paralleled by shifts in employee attitudes, with a growing number of professionals actively seeking to take greater control over their career trajectories (Direnzo & Greenhaus, 2011). This new breed of employees prioritizes personal standards and satisfaction, often placing their career progression and fulfillment over traditional, organization-defined success metrics (Weng & McElroy, 2012).

In this evolving context, the concept of career success has emerged as a focal point in scholarly research, particularly in the fields of career development and management psychology (Gunz & Heslin, 2005; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005; Seibert, Kraimer & Liden, 2001). Career success serves as a multifaceted construct that not only reflects an individual's internal standards and aspirations but also plays a crucial role in influencing their motivation, satisfaction, performance, and organizational commitment (Abele & Spurk, 2009; Dries, Pepermans & Carlier, 2008; Heslin, 2003). This construct, therefore, provides a valuable lens through which the meaning and measurement of career trajectories can be assessed and understood (Dries, 2011; Heslin, 2003).

These global trends and shifts have unique characteristics and implications in the Ukrainian context, particularly within the burgeoning IT software development sector. Ukrainian IT professionals are part of a rapidly expanding, globally integrated industry where traditional career success metrics might intertwine or clash with evolving personal aspirations and market realities. This article aims to empirically investigate the correlation between objective and subjective career success among Ukrainian IT software developers, exploring how these professionals navigate and interpret their career achievements within this dynamic landscape.

Operationalization of Career Success

Career success is 'the positive psychological or work-related outcomes or achievements one accumulates as a result of work experiences' (Seibert, Crant & Kraimer, 1999).

The concept of career success has been a focal point of research in occupational and organizational psychology, with various attempts to define and operationalize it. Despite lacking a unanimous definition, the literature commonly adopts a dual perspective, distinguishing between objective and subjective career success. This bifurcation provides a comprehensive framework for understanding career achievements.

Historically, career success was predominantly operationalized using objective measures. However, there has been a notable shift in research interest towards subjective measures, signifying a more holistic understanding of what constitutes career success in the modern era (Spurk, Hirschi & Dries, 2019). This shift acknowledges that career success is not solely about external achievements but also personal satisfaction and fulfillment.

The contemporary understanding of career success embraces both objective and subjective elements, recognizing the importance of external achievements as well as the individual's internal evaluation of these achievements (Abele & Spurk, 2009; Arthur et al., 2005; Dries, Pepermans, Hofmans & Rypens, 2009). This dual perspective is particularly relevant in the context of boundaryless careers, where individuals strive for success in professional terms and their personal lives and well-being.

In summary, career success is a multifaceted construct comprising both objective and subjective dimensions.

Objective Career Success

Objective Career Success (OCS) is widely recognized as encompassing the concrete and quantifiable aspects of a career that is observable and can be evaluated objectively by others. Common indicators of OCS include salary, frequency of promotions, job titles, and overall professional development, as Judge et al. (1995) and Gunz & Heslin (2005) noted. OCS is typically gauged against societal benchmarks, offering a measurable and unbiased means of assessing career accomplishments. It symbolizes the visible external achievements in an individual's career path.

Dries, Pepermans, and Carlier (2008) describe objective career success as being primarily concerned with verifiable and observable achievements such as income, career advancement, and occupational status. In contrast to subjective measures like personal perceptions and evaluations, these indicators are empirically neutral and unbiased (Dette, Abele and Renner, 2004). Commonly cited measures in research include pre-tax monthly income, positional status within an organization (Abele & Spurk, 2009b), and the trajectory of salary growth (Wayne et al., 1999).

The relationship between salary and promotion is nuanced, with research often suggesting a weaker correlation than might be expected. This observation is significant as these two elements are frequently considered closely intertwined within the framework of OCS, with the assumption being that promotions lead to higher salaries and vice versa. When exploring OCS, researchers often propose similar hypotheses for both salary and promotion, treating them as facets of a broader concept of objective success (Judge et al., 1995; Seibert & Kraimer, 2001).

Furthermore, OCS metrics typically involve external signs of career progression or the accrual of tangible rewards (Feldman & Ng, 2007). Key indicators here include salary (Thorndike et al., 1934), salary progression (Hilton & Dill, 1962), and promotional achievements (Thorndike, 1963), as these are among the most accessible and commonly used measures of career success (Heslin, 2005; Hall, 2002). Additional components of OCS encompass the highest educational or hierarchical level reached, peak salary attained, pace of ascension within an organization, and symbols of achievement, such as professional awards (Seibert, Kraimer & Liden, 2001; Feldman & Ng, 2007). Nicholson and Waal-Andrews (2005) expand this list to include six recurring outcomes: hierarchical status and rank, material success (wealth, property, earning potential), social reputation and esteem, professional and technical expertise, network connections and friendships, and personal health and well-being.

Subjective Career Success

In the realm of empirical research, subjective career success has often been measured as a unidimensional construct, primarily in the form of career satisfaction (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990; Seibert, Kraimer, Holtom & Pierotti, 2013) or as perceived career success (Heslin, 2003; Turban & Dougherty, 1994). Traditionally, these 'objectivist' measures of subjective career success, where respondents rate their satisfaction based on criteria assumed to be universally applicable, have been prevalent (Gunz & Heslin, 2005). However, recent years have seen a shift towards more nuanced, multidimensional measures that accommodate diverse, personal definitions of success. This shift is exemplified by studies like Zhou et al. (2013) in China and Shockley et al. (2016) in the United States, which developed scales incorporating external compensation and intrinsic fulfillment.

Subjective career success (SCS) is typically gauged through attitudes, emotions, and perceptions regarding an individual's sense of achievement rather than quantifiable accomplishments. The career satisfaction scale developed by Greenhaus et al. (1990) has been widely adopted for this purpose. Researchers have explored variables such as job satisfaction, organizational commitment, and professional identification to measure SCS (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Feldman & Ng, 2007). Additionally, SCS encompasses broader outcomes like identity, purpose, and work-life balance (Law, Meijers & Wijers, 2002; Cochran, 1990; Finegold & Mohrman, 2001).

As per Greenhaus, Parasuraman and Wormley (1990), SCS is a broader concept than OCS, encompassing all aspects relevant to an individual's career satisfaction. Heslin (2003) introduced a common distinction between self-referent and other-referent assessments of subjective success. Self-referent SCS is often measured as career or job satisfaction, while other-referent SCS involves comparisons to external standards or reference groups (Abele & Wiese, 2008; Dette, Abele & Renner, 2004; Heslin, 2003, 2005).

People typically exhibit varying degrees of satisfaction with different career aspects. Thus, studying relationships between distinct SCS facets and other variables offers more theoretical interest. This approach clarifies the distinction between OCS and SCS, addressing the limitation that many studies test identical hypotheses for both constructs despite their conceptual distinctness and moderate correlation (Dette, Abele & Renner, 2004; Ng et al., 2005). Multidimensional scales in subjective career success research allow for analysis of how different facets contribute to an individual's overall subjective career success, aligning with the subjectivist approach long advocated in the field (Gunz & Heslin, 2005).

Recent years have seen the development of more refined SCS measures examining multiple dimensions. For example, Shockley et al. (2016) validated a scale in the United States encompassing dimensions such as recognition, quality work, meaningful work, influence, authenticity, personal life, growth & development, and general satisfaction. These evolving measures reflect the growing recognition of the complexity and multidimensionality inherent in SCS.

Correlation between objective and subjective career success

Many studies have delved into the relationship between OCS and SCS (e.g., Dette, Abele & Renner, 2004; Judge & Hurst, 2007; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). Concrete career markers like salary or promotions don't solely determine SCS. Instead, for many individuals, the perception of being "career successful" hinges more on their job satisfaction (Judge et al., 1995) or overall career contentment (Greenhaus et al., 1990). There are various reasons, beyond career satisfaction, why individuals may continue to climb the corporate ladder, such as opportunity costs associated with leaving, accumulated benefits and pensions, or a scarcity of alternative opportunities.

Meta-analytical reviews have generally found a small to moderate correlation between OCS and SCS, with figures ranging from .22 to .30 (Ng et al., 2005). However, the correlation between specific facets of OCS and SCS can be smaller or even insignificant (Shockley et al., 2016). While some individuals may derive considerable personal satisfaction from achieving objective success markers, this is only sometimes the case. Factors like personal values, career goals, and work-life balance priorities can influence the strength of this correlation. The influence between OCS and SCS can flow in both directions. OCS could form the foundation for subjective evaluations of success, with some researchers positing that subjective perceptions of success result from objective success (Nicholson & De Waal Andrews, 2005). There's evidence supporting the notion that 'objective influences subjective,' as income and promotions have been linked to job and career attitudes (Gattiker & Larwood, 1989) and career satisfaction (Judge et al., 1995; Martins, Eddleston & Veiga, 2002; Richardsen, Mikkelsen & Burke, 1997; Schnerer & Reitman, 1993; Wayne, Liden, Kraimer & Graf, 1999). However, the impact of objective success on job satisfaction is not always consistent, with some studies finding no influence (Judge et al., 1995; Richardsen et al., 1997), while others report positive effects (Judge, Thoresen, Pucik & Welbourne, 1999; Cable & DeRue, 2002).

Conversely, the subjective experience of success potentially leading to more objective success is also plausible (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Hall, 2002). SCS could bolster self-confidence and enhance motivation and goal-striving, potentially leading to increased OCS over time. However, empirical evidence for this direction is scarce. For example, Marks and Fleming (1999) demonstrated that subjective well-being, which includes work and money satisfaction, predicted income, and controlling for prior income.

The correlation between OCS and SCS can vary throughout an individual's career. Age or career stage might moderate the effect of objective success on job satisfaction (Altimus &

Tersine, 1973; Lee & Wilbur, 1985). In the early stages, objective markers like securing a job or earning the first promotion might align more closely with subjective perceptions of success. As one's career advances, subjective measures such as personal fulfillment and impact may become more pivotal.

Cultural factors significantly influence this relationship. In some cultures, objective success is highly valued and thus closely linked to subjective perceptions of success, whereas in others, personal fulfillment and work-life balance are emphasized. The extent to which the concept of career success in one country reflects the meanings in other countries remains unclear (Henrich, Heine & Norenzayan, 2010).

Furthermore, societal norms and values, which are constantly evolving, can also affect the correlation between OCS and SCS. For instance, there's an increasing focus on subjective aspects of career success in many contemporary workplaces, indicating a shift in attitudes toward work and life satisfaction.

Research aim. The primary aim of this scientific paper is to delve into the nuanced relationship between objective and subjective career success, specifically focusing on different facets of each and their interplay among Ukrainian IT software developers. This study is designed to not only explore the correlations between general objective (such as salary growth, certifications, number of portfolio projects, recommendations, and job offerings) and subjective (including recognition, quality of work, meaningful work, influence, authenticity, personal life, growth & development, and general satisfaction) career success but also to provide new insights into how these specific facets interrelate. By examining these multifaceted relationships within the context of the Ukrainian IT sector, the paper aims to contribute novel knowledge to the scientific literature regarding the complex dynamics between various aspects of objective and subjective career success. This research intends to offer a deeper understanding of these correlations, address a gap in the existing literature, and provide valuable implications for IT professionals, organizational leaders, and policymakers in Ukraine. The findings of this study are poised to enhance strategies that effectively balance both tangible career achievements and personal fulfillment in the fast-paced, evolving field of technology.

Methods and research design

Sample and procedures. This study involved Ukrainian IT professionals to examine the relationship between personality traits and career outcomes. As a segment of a larger research project, surveys were distributed to 5,782 alumni of a notable project managers' conference. These surveys included a comprehensive set of questions pertinent to the study's focus. Participants were recruited through multiple methods to ensure a diverse representation in terms of occupations and career stages. Firstly, an invitation to participate and a link to the online survey were posted in various IT networking chats, specifically on Telegram. Secondly, the study was promoted via email to attendees of a leading Ukrainian IT project managers' conference.

Further extending the reach, additional surveys were disseminated among 10,081 alumni associated with project management and software development events through Telegram channels. The questionnaire comprised sections assessing career-related control variables, participants' personality traits, and career outcomes. The survey was conducted online, emphasizing confidentiality to elicit honest responses. Anonymity was assured to all respondents who participated voluntarily.

To incentivize participation, those completing the survey were offered complimentary access to one of three online conferences (Data Science, Project Management, IT Outsourcing Company Sales and Business) or a free training session to enhance career decision-making skills. The study completed 150 surveys, all of which provided complete data sets.

The demographic composition of the respondents was as follows: the average age was 35 years; 49.3% identified as male; regarding relationship status, 56% were married, 17.3% were in a cohabiting relationship, 6.7% were divorced, 2.7% were in a non-cohabiting relationship, and 17.3% were single; concerning educational attainment, 89.3% held a Bachelor's degree as their highest qualification, 9.3% had a Ph.D., and 1.3% had other advanced degrees; the average work

experience among participants was 9.5 years; in terms of employment, 36% worked in IT product companies, 49.3% in IT service companies, 2.7% were engaged in their startups, and 12% worked in IT departments of local companies; employment status revealed that 88% were full-time employees, 4% part-time, 1.3% freelanced, and 6.7% were unemployed at the time of the study.

Measures.

Objective Career Success

In this study, we assessed objective career success using several key metrics: current salary (monthly income), annual salary growth within the IT sector, and the number of promotions over the past three years.

While many studies utilize income as the sole measure of objective success, its validity as an indicator of career success can vary across different occupational fields. For example, in state employment, income increases are often tied to age rather than merit, making it a less reliable indicator of career success compared to fields like self-employment or private business. Similarly, the relevance of status indicators, such as the ability to delegate the number of promotions, may differ between individuals employed by startups and those employed by service companies.

For missing salary data, we used figures from the DOU salary research based on the number of years in the IT sector and the specific position held. Salaries reported in Ukrainian hryvnia and other currencies were converted to US dollars using the current exchange rate.

Given the typical context of the Ukrainian IT sector, where prior non-IT experience is often deemed less relevant, and employees usually start from entry-level positions, we calculated Salary Growth as the current salary minus 500 (the average starting salary in IT for most positions), divided by the number of years in the IT sector.

The number of promotions was determined based on the difference between the current and the position held three years prior, according to a typical grade scale.

Additionally, we collected self-reported data on internationally recognized certifications obtained during the entire work period, the number of portfolio projects, the number of colleagues who could recommend the employee's work, and the number of job offers received in the last six months. These factors served as additional indicators of objective career success. Any missing data for these indicators were replaced with zero.

Subjective Career Success

For this study, we assessed multidimensional subjective career success using the Subjective Career Success Inventory (SCSI; Shockley et al., 2016). The scale was translated into Ukrainian through a rigorous process involving double-blind translation, followed by a consolidation meeting and finalization based on mutual agreement, in line with the methodology suggested by Van de Vijver & Leung (1997). Participants responded to the SCSI items under the prompt "Considering my career as a whole...". The inventory comprises 24 items, evenly distributed across eight subscales with three items each. These subscales include:

- Satisfaction: Assessing general career contentment with items like, "I have found my career quite interesting."
- Growth and Development: Evaluating career progression through learning, exemplified by items such as, "I have continuously improved by developing my skill set."
- Authenticity: Focusing on autonomy in career choices, for instance, "I have been able to pursue work that meets my personal needs and preferences."
- Influence: Gauging the impact of decisions on the organization with items like, "The organizations I have worked for have considered my opinion regarding important issues."
- Personal Life: Reflecting the interplay between career and personal life satisfaction, e.g., "I have been able to be a good employee while maintaining quality non-work relationships."
- Meaningful Work: Measuring the perceived value and impact with statements such as, "The work I have done has contributed to society."
- Quality Work: Focusing on pride in the quality of work produced, exemplified by, "I have been known for the high quality of my work."

- Recognition: Assessing acknowledgment received for work contributions, e.g., “the organizations I worked for have recognized me as a good performer.”

Regarding construct validity, Shockley et al. (2016) provided satisfactory evidence supporting criterion-related, convergent, and discriminant validity for each of the eight dimensions and the overall scale. Furthermore, Cronbach's alpha coefficients for each dimension (ranging from $\alpha = 0.74$ to 0.92) and the overall scale ($\alpha = 0.94$) demonstrated satisfactory reliability in various samples, as reported by Shockley et al. (2016).

Each of these dimensions captures a unique aspect of subjective career success, ranging from the personal alignment and satisfaction with one's career path (Authenticity and Satisfaction) to the external recognition and impact of one's work (Recognition and Influence), thus providing a comprehensive understanding of subjective career success in the IT sector.

This study used descriptive statistics and correlation analysis to scrutinize the collected data. These analyses were pivotal in summarizing our dataset's key features and exploring the relationships between various indicators of objective and subjective career success among Ukrainian IT professionals. All statistical computations, including estimated values, were meticulously performed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software.

Results and discussion.

For better understanding, we display all means and standard deviations of the career success measures analyzed here (Table 1).

Table 1

Descriptive statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Age	34.97	7.09	150
Work Experience	9.54	7.11	150
Salary	4420.73	5994.33	150
Salary Growth	440.47	284.31	150
Promotions	.81	.99	150
Certifications	1.68	2.36	150
Projects	8.91	8.34	150
Recommendations	15.73	20.49	150
Offers	5.24	11.62	150
SCSI	3.85	.98	150
Recognition	4.45	.58	150
Quality	4.21	.65	150
Meaningful Work	3.92	.80	150
Influence	4.05	.82	150
Authenticity	4.15	.76	150
Personal Life	3.65	1.04	150
Growth	4.07	.75	150
Satisfaction	3.83	.93	150

We conducted a comprehensive correlation analysis to examine the relationship between objective career success indicators and subjective career success, as measured by the Subjective Career Success Inventory (SCSI). The following Table 2 encapsulates the correlation coefficients, providing insights into how objective indicators such as Salary, Salary Growth, Number of Promotions, Number of Certifications, Number of Portfolio projects, Number of Recommendations, and Number of Job Offers are associated with the SCSI index.

Next, we conducted an in-depth analysis to explore the correlations between a comprehensive set of objective career success indicators and the facets of subjective career success. The objective indicators included Salary, Salary Growth, Number of Promotions,

Number of Certifications, Number of Portfolio Projects, Number of Recommendations, and Number of Job Offers. Subjective career success was assessed through Recognition, Authenticity, Growth and Development, Influence, Meaningful Work, Personal Life, Work Quality, and Career Satisfaction. The findings are presented in Table 3.

Table 2

Correlations between objective career success indicators and subjective career success

	SCSI
Salary	.062
Salary Growth	.103
Promotions	.058
Certifications	.157
Projects	.081
Recommendations	.051
Offers	-.067
**. Correlations is significant at the 0.01 level (2-tailed)	

Our analysis of the correlations between objective and subjective career success facets provides a nuanced understanding of how various aspects of professional life interact in the Ukrainian IT sector.

Growth and Development:

The negative correlation with Job Offers (-.286) is counterintuitive to expectations. Contrary to the notion that professional development leads to more job offers, our findings suggest that increased professional development might be associated with fewer job offers. This could be because highly developed professionals are more selective about job opportunities or less active in job-seeking. The positive correlation with Certification (.185) indicates that more professional development is associated with obtaining more certifications, reflecting a commitment to continuous learning and skill enhancement. The negative correlation with Promotion (-.169) suggests that promotions, while indicative of career advancement, might limit opportunities for further professional growth and development, possibly due to increased responsibilities.

Authenticity:

The positive correlation with Certification (.234) suggests that employees are more likely to pursue and attain certifications in those areas when they align their career paths with their interests and specializations. The positive correlation with Portfolio Projects (.178) implies that employees with autonomy in their career choices engage in more projects that interest them, enhancing their sense of authenticity. Similarly, the positive correlation with Recommendations (.171) indicates that employees passionate about their chosen career paths are more likely to receive endorsements for their work.

Satisfaction:

The strong positive correlation with Certification (.281) shows that employees who find satisfaction in their careers are more inclined to validate their expertise through additional certifications. The positive correlation with Portfolio Projects (.192) suggests that involvement in engaging projects enhances career satisfaction. The negative correlation with Job Offers (-.180) highlights that employees who are content in their careers may engage less in job-seeking activities, leading to fewer job offers.

Personal Life:

The positive correlation with Certification (.162) might reflect a balance between professional development and personal life, where effective time management enables engagement in certification programs.

Table 3

Correlation between objective success and subjective success indicators

	Salary	Salary Growth	Promotions	Certifications	Projects	Recommendations	Offers
Recognition	.010	.061	.030	.123	-.042	.134	-.076
Quality Work	.103	.095	.027	.126	.148	.139	-.084
Meaningful Work	.049	-.038	-.037	.045	.177*	.041	-.128
Influence	.002	-.129	.022	.160	.285**	.148	-.081
Authenticity	-.049	-.003	.025	.234**	.178*	.171*	-.145
Personal Life	.046	-.051	.028	.162*	.091	.127	-.043
Growth	.041	.094	-.169*	.185*	.111	.016	-.286**
Satisfaction	.003	.069	-.034	.281**	.192*	.053	-.180*

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Influence:

The positive correlation with Portfolio Projects (.285) could be twofold: employees who have significant influence in their projects are more likely to take pride in them and include them in their portfolios, or those with more significant influence may have more opportunities to participate in noteworthy projects.

Meaningful Work:

The positive correlation with Portfolio Projects (.177) underscores that involvement in interesting and diverse projects contributes to a sense of meaningfulness in one's work.

These findings underscore the multifaceted nature of career success. While traditional measures like promotions and job offers have their place, factors such as personal development, autonomy in career choices, and engagement in fulfilling projects play a crucial role in shaping an IT professional's career satisfaction and sense of accomplishment. The study highlights the importance of considering both objective and subjective elements when evaluating career success in the Ukrainian IT sector.

While offering valuable insights, this study is subject to several *limitations*. *Firstly*, the sample size, though adequate, may not fully capture the diversity of the Ukrainian IT sector. A larger and more varied sample could provide a more comprehensive understanding of the correlations between objective and subjective career success.

Secondly, the reliance on self-reported measures, particularly for subjective career success, might introduce bias. Current mood, recent experiences, or social desirability could influence respondents' perceptions and personal evaluations.

Thirdly, the study's cross-sectional nature limits the ability to infer causality. Longitudinal studies would better understand the dynamic interplay between objective and subjective career success over time.

Lastly, while this study focuses on the Ukrainian IT sector, the findings may not be generalizable to other industries or geographical regions. Ukraine's unique cultural and economic context and being at war at the moment of the study play a significant role in shaping career dynamics.

Conclusion. This study has contributed to understanding the complex relationship between objective and subjective career success in the Ukrainian IT sector. Our findings suggest that traditional indicators of career success, such as salary growth and promotions, are not the sole determinants of subjective career satisfaction. Factors like professional development, autonomy in career choices, and involvement in meaningful projects are equally crucial in shaping an individual's perception of career success.

The correlations observed indicate a nuanced interplay between various aspects of professional life. For instance, increased professional development and certifications are positively associated with subjective feelings of authenticity and satisfaction, while the relationship between promotions and subjective career growth appears inversely related.

These insights emphasize the need for a more holistic approach to career development in the IT sector, balancing objective achievements with personal fulfillment and professional growth. For practitioners and policymakers, the study highlights the importance of creating environments that foster professional advancement, personal development, and job satisfaction.

Understanding these dynamics as the IT sector evolves becomes increasingly vital for sustaining a motivated and fulfilled workforce.

Future research agenda. Future research should expand on these findings, incorporating more extensive and diverse samples and employing longitudinal designs to unravel the complexities of career success in an ever-changing professional landscape. Considering the geopolitical context, it is essential to explore how the ongoing Ukraine-Russia war may influence the interplay between objective career indicators, such as salary growth and job opportunities, and subjective career facets, including job satisfaction and meaningful work. Comparative studies across different cultural contexts would be valuable. Exploring how cultural factors influence perceptions and realities of career success in various IT environments can offer a global perspective and highlight cultural specificities. Qualitative research, including in-depth

interviews and case studies, could provide richer, more nuanced insights into the subjective experiences of IT professionals. This approach would complement the quantitative data, offering a more comprehensive understanding of the factors contributing to career satisfaction and success. Investigating how various organizational structures, cultures, and policies influence career success could guide companies looking to foster employee growth and satisfaction.

References

1. Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time?. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(4), 803-824.
2. Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 53-62.
3. Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81(4), 733-749.
4. Altimus Jr, C. A., & Tersine, R. J. (1973). Chronological age and job satisfaction: The young blue collar worker. *Academy of Management Journal*, 16(1), 53-66.
5. Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
6. Biemann, T., Zacher, H., & Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159-170.
7. Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of career assessment*, 16(1), 101-116.
8. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875.
9. Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. (1990). The career indecision of managers and professionals: Development of a scale and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 79-103.
10. Cochran, L. (1990). The sense of vocation: *A study of career and life development*. SUNY Press.
11. Dette, D. E., Abele, A. E., & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg: Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmäßen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3(4), 170-183.
12. Drenzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567-589.
13. Dries, N. (2011). The meaning of career success: Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural, and ideological contexts. *Career Development International*, 16(4), 364-384.
14. Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of vocational behavior*, 73(2), 254-267.
15. Dries, N., Pepermans, R., Hofmans, J., & Rypens, L. (2009). Development and validation of an objective intra-organizational career success measure for managers. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), 543-560.
16. Feldman, D. C., & Ng, T. W. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of management*, 33(3), 350-377.
17. Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *The Social Science Journal*, 26(1), 75-92.
18. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
19. Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational behavior*, 105-111.
20. Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
21. Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010). Most people are not WEIRD. *Nature*, 466(7302), 29-29.
22. Heslin, P. A. (2003). Self-and other-referent criteria of career success. *Journal of career assessment*, 11(3), 262-286.
23. Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
24. Hilton, T. L., & Dill, W. R. (1962). Salary growth as a criterion of career progress. *Journal of Applied Psychology*, 46(3), 153.
25. Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: role of core self-evaluations. *Journal of applied Psychology*, 92(5), 1212.
26. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.
27. Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
28. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of applied psychology*, 84(1), 107.

29. Law, B., Meijers, F., & Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30(4), 431-449.
30. Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
31. Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of management journal*, 45(2), 399-409.
32. Mohrman, S. A., Klein, J. A., & Finegold, D. (2001). Managing the Global knowledge-creation Network: A Sense Making Perspective.
33. Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
34. Nicholson, N., & De Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 137-154.
35. Richardsen, A. M., Mikkelsen, A., & Burke, R. J. (1997). Work experiences and career and job satisfaction among professional and managerial women in Norway. *Scandinavian Journal of Management*, 13(2), 209-218.
36. Schneer, J. A., & Reitman, F. (1993). Effects of alternate family structures on managerial career paths. *Academy of Management Journal*, 36(4), 830-843.
37. Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.
38. Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
39. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237.
40. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169.
41. Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
42. Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499.
43. Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
44. Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
45. Thorndike, E. L., Bregman, E. O., Lorge, I., Metcalfe, Z. F., Robinson, E. E., & Woodyard, E. (1934). Prediction of vocational success.
46. Thorndike, R. L. (1963). The prediction of vocational success. *Vocational Guidance Quarterly*.
47. Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management journal*, 37(3), 688-702.
48. Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of organizational behavior*, 20(5), 577-595.
49. Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265.
50. Zhou, W., Sun, J., Guan, Y., Li, Y., & Pan, J. (2013). Criteria of career success among Chinese employees: Developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 265-277.

Відомості про автора

Чайка Ростислав Михайлович, аспірант, Український державний університет імені М. Драгоманова, Київ, Україна

Chayka, Rostyslav, PhD Student, Dragomanov Ukrainian State University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: rchayka@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1979-0738>

Отримано 5 січня 2024 р.
Рецензовано 26 січня 2024 р.
Прийнято 31 січня 2024 р.

ІНСТРУКЦІЯ ДЛЯ АВТОРІВ

До статей, що подаються до наукового журналу «Організаційна психологія. Економічна психологія», існують затверджені вимоги щодо оформлення. Прохання чітко їх дотримуватись.

Основний перелік вимог

1. До публікації в науковому журналі приймаються статті, які раніше не були опубліковані.
2. Статті авторів, підготовлені згідно вимог, проходять подвійне сліпе рецензування. Детальну процедуру рецензування див. на сайті журналу в рубриці «Процедура рецензування». Лише після двох позитивних «сліпих» рецензій стаття приймається до друку. Після цього здійснюється оплата публікації.
3. Термін подання рукописів: впродовж року. Стаття може бути прийнятою до друку у поточному або наступних номерах наукового журналу. Термін проходження статті з моменту прийняття і затвердження її редакцією до друку складає в середньому від 1 до 6 місяців.
4. Приймаються статті українською та англійською мовами. Надається перевага статтям, підготовленим англійською мовою.
5. Автори без наукового ступеня подають обов'язково рецензію на статтю наукового керівника (доктора/кандидата наук).

Загальна структура статті

- Шифр УДК
- Прізвище та ім'я автора (ів) (укр. мовою)
- Назва статті (укр. мовою)
- Анотація українською мовою
- Прізвище та ім'я автора (ів) (англ. мовою)
- Назва статті (англ. мовою)
- Анотація англійською мовою
- Основний текст статті
- Література
- References (транслітерація літератури)
- Відомості про автора (авторів) (укр. та англ. мовами)

Структура основного тексту статті

Стаття повинна містити такі **компоненти** (вирівнювання зліва):

- Вступ (актуальність проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз попередніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується запропонована стаття).
- Мета дослідження.

- Методи та організація дослідження.
- Вибірка дослідження.
- Результати дослідження та їх обговорення (викладається основний матеріал так, щоб була зрозумілою суть теоретичного та/або емпіричного дослідження; дискусії щодо висвітленої проблематики).
- Висновки (здійснюється узагальнення результатів).
- Перспективи подальших досліджень.

Обсяг *основного тексту* статті повинен становити від 0,5 др. арк./від 12 стор. чистого тексту (без анотацій та літератури). Максимальна кількість сторінок = 25 сторінок.

Технічні вимоги до оформлення статті

Поля: нижнє, верхнє – 2 см; праве – 1,5 см; лівє – 3 см. Редактор: MS Word. Гарнітура: Times New Roman, кегель (розмір) 14, інтервал – 1,5. Текст набирається без переносів.

Вимоги до анотацій

- Обсяг анотації (1000 знаків без пробілів).
- Ключові слова (5-10 слів/словосполучень).
- Обов'язково наявність у структурі анотації таких підрозділів: *вступ, мета, методи, результати, висновки*. Зазначені слова виділяються жирним.
- Речення анотацій подаються у формі висновків. Використовуються такі слова: Проаналізовано Досліджено З'ясовано ... Встановлено ... Показано ... Доведено ...
- Переклад української анотації англійською мовою здійснюється редакційною колегією.

Вимоги до оформлення відомостей про автора

Відомості про автора пишуться українською і англійською мовами. Вказується: прізвище, ім'я, по батькові; ступінь, звання, посада, місце роботи, місто, країна, ORCID, E-mail, телефон (для контактів редакції з авторами).

Вимоги до оформлення літератури, цитування та внутрішньотекстове посилання:

Література оформлюється за *міжнародним бібліографічним стандартом APA*. Звертаємо увагу на те, що список складається з двох частин: а) літератури, підготовленої кирилицею; б) літератури, підготовленої латиницею.

Звертаємо Вашу увагу на те, що **References** (транслітерація списку літератури, у тому числі переклад на англійську мову джерел, написаних кирилицею) **робить редакційна колегія**.

Цитування та внутрішньотекстове посилання на літературні джерела здійснюються за стилем APA, наприклад (Іваненко, 2010; Іваненко & Петренко, 2016; Baron, Thompson & Hopkins, 2017); якщо зазначається сторінка джерела, то вона подається через двокрапку, наприклад (Іваненко, 2010: 56). Посилання здійснюються мовою оригіналу.

У змісті статті при згадуванні прізвищ учених необхідно вказувати рік (роки) праці (праць), які аналізує автор статті, й вносити відповідні джерела у список літератури. Наприклад: у дослідженні С. Новікова (2001) встановлено... (Новиков, 2001).

На всі прізвища, які вказані в тексті, повинні бути посилання в списку літератури, а на всі літературні джерела, які вказані в списку літератури, має бути посилання по тексту.

Зразки списку літератури за стандартом APA (7-е вид.) - див. за посиланням <https://www.grafiati.com/uk/info/apa-7/examples/>

Зразки оформлення літератури кирилицею за стандартом APA (7-е вид.)

Статті: Яременко, О.О., & Левін, Р.Я. (2005). Ідеологія і основні принципи теорії формування здорового способу життя. *Український соціум*, 4, 61–75.

Книги: Андрушків, Б.М., & Кузьмін, О.Є. (1995). *Основи менеджменту*. Світ.

Матеріали конференції: Калмикова, Л.О. (2016). Про спонтанність і ситуативність дитячого мовлення. Л.О. Калмикова (Ред.), *Психолінгвістика в сучасному світі – 2016: Тези XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Переяслав-Хмельницький, 20–21 жовтня 2016 року)*, (с. 49–51). ФОП Домбровська Я.М.

Автореферат дисертації: Казимиренко, Ю. О. (2019). Наукові основи проектування і підвищення захисту метал-скляними матеріалами елементів суден для радіоактивних вантажів [Автореф. дис. д-ра техн. наук, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова]. Репозитарій НУК. <http://eir.nuos.edu.ua/xmlui/handle/123456789/3077>

Для отримання примірника збірника автором статті:

Прізвище, ім'я, по батькові, місто, діючий моб. телефон, електронна адреса для зв'язку; **номер відділення НОВОЇ ПОШТИ та її адресу**, на яку відправлятиметься Ваш примірник збірника. Доставку збірника оплачує отримувач (автор).

Наукове видання

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

Науковий журнал

№ 1 (31) / 2024

За науковою редакцією

С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки

Літературний редактор – Лавренко О.В.

Підп. до друку 01.03.2024. Формат 60x84/8
Ум. друк.арк. 16,3. Наклад 100

Друк ФОП Кундельська Вікторія Олександрівна
79037, Львів, вул. Студинського, 4
тел. +38 098 44 92 543, +38 050 73 42 330
e-mail: kundelskaviktoria6859@gmail.com