

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»
ЛАБОРАТОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г.С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ

**ВН
ЕЧ 175** РОКІВ



ЕКОНОМІЧНА ПОВЕДІНКА МОЛОДІ: КОНСТРУКТИВНІ ФОРМИ ТА ДЕВІАЦІЇ

Матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції



**Київ
2021**

Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації : зб. тез I Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 18-19 листопада 2021 р.). Київ: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», 2021. 140 с. (5,6 д.а.)

Матеріали збірки затверджені на засіданні кафедри педагогіки та психології ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» (протокол № 4 від 06.12.2021 р.).

Відповідальна особа за підготовку матеріалів до друку - д. психол. наук, професор, професор кафедри педагогіки та психології Савченко О.В.

Збірка тез містить матеріали, представлені на I Всеукраїнській науково-практичній конференції «Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації». Мета конференції - обговорення ключових проблем, пов'язаних з формуванням та корекцією економічної поведінки молоді у сучасних соціально-економічних умовах, з розробкою сучасних засобів діагностики та дослідження різних аспектів та форм економічної поведінки, обмін досвідом щодо способів підвищення економічної грамотності в умовах навчального процесу та оптимізації соціально-психологічних умов функціонування та розвитку організацій. У межах конференції працювали 4 секції: «Теоретико-методичні проблеми дослідження соціально-економічних стосунків та економічної поведінки особистості», «Технології формування та корекції відхилень (ненормативної поведінки) у проявах економічної поведінки молоді», «Соціально-економічні вектори поведінки персоналу організацій», «Актуальні проблеми збереження психічного здоров'я молоді в нових соціально-економічних умовах».

До участі в конференції були запрошені здобувачі вищої освіти першого (бакалаврського), другого (магістерського) та третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти, молоді вчені, практики.

*Теоретико-методичні проблеми дослідження соціально-економічних
стосунків та економічної поведінки особистості*

Секція 1

Клименко Наталія
аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології
Інститут психології імені Г.С. Костюка
НАПН України
м. Київ

**РОЛЬ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИХ СТИЛІВ ПОВЕДІНКИ У
СТАВЛЕННІ ЖІНОК ДО ГРОШЕЙ**

Актуальність дослідження. Сьогодні жінки активно долучаються до соціально-економічного та політичного життя країни. У суспільстві відбувається обговорення проблеми гендерних стереотипів, за якими, довгий час, жінці відводилася пасивна роль. На сьогодні, ми можемо бачити, перебудову стереотипів, що до ролі жінки у суспільному та економічному просторі.

Трансформаційні процеси суспільства, цифровізація вимагають швидкої адаптації до змін, перебудову усталеного порядку життя, опанування нових ролей та активної поведінки. Але, незважаючи на нові можливості, старі форми «рекомендованої» поведінки можуть підсвідомо впливати на жінок і створювати внутрішні конфлікти, бути джерелом психологічного напруження та впливати на самооцінку, особливо в контексті економічної соціалізації жінок та їх включення в соціальне та професійне життя.

Ставлення до грошей є важливою складовою економічної свідомості та економічного самовизначення особистості, впливає на поведінку та внутрішній психологічний стан особистості. Таким чином, дослідження ролі особистісно-професійних стилів поведінки у ставленні жінок до грошей, є достатньо актуальною проблемою.

Мета дослідження. На основі аналізу вітчизняних та зарубіжних джерел дослідити роль особистісно-професійних стилів поведінки у ставленні жінок до грошей.

Методи та методика дослідження. Вивчення літератури по проблемі, аналіз та узагальнення літературних джерел.

Основні результати. На основі аналізу вітчизняних та зарубіжних джерел нами була досліджена роль особистісно-професійних стилів поведінки у ставленні жінок до грошей.

Гроші невід’ємна частина суспільного життя. Людина, яка живе у суспільстві, використовує їх майже не щодня. Гроші можуть бути рушійною, мотивуючою силою, а можуть бути джерелом депресії і навіть страждань людини.

Л. Карамушка і О. Ходакевич розглядають три групи чинників, що впливають на ставлення людей до грошей: а) *чинники макрорівня* (мають відношення до суспільства); б) *чинники мезорівня* (мають відношення до організації); в) *чинники мікрорівня* (мають відношення до особистості). *Чинники мікрорівня*, в свою чергу, поділяються на «зовнішні чинники» (соціально-демографічні; соціально-економічні; професійно-організаційні) та «внутрішні чинники» (мотивація (загальножиттєва, ділова спрямованість, мотивація досягнення); орієнтація на процес праці та на заробляння грошей; локус контроль (екстернальний та інтернальний) та ін. [3].

Одним із важливих «внутрішніх» чинників мікрорівня, який може впливати на ставлення особистості до грошей, є, на наш погляд, життєвий сценарій людини, який формує особистісно-професійні стилі поведінки людини.

Е. Берн вважав, що сценарій – це підсвідомий життєвий план людини, що визначає її дії, вчинки, думки, який програється дорослою людиною протягом її життя [1]. Він підкреслював, що сценарії створюються таким чином, щоб діяти все життя [2].

Е. Берн зазначає, що існує декілька типів сценаріїв, які розрізняються способом структуруванням часу життя. Шість основних класів цих сценаріїв

він назвав таким чином: «Ніколи», «Завжди», «Поки не», «Після», «Майже», «Відкритий кінець». Кожному з них відповідає певна тема, що описує, як людина здійснює свій сценарій у часі. Е. Берн пов'язував кожний тип сценарію з давньогрецькими міфами [2].

Я. Стюарт і В. Джойс досліджуючи типи сценаріїв за Берном, зазначають, що сценарій «*Ніколи*» має наступну тему: «Я ніколи не можу отримати те, чого мені більше за все хочеться». Берн пов'язує цей сценарій з міфом про Тантала. Міфічний Тантал не усвідомлював, що він міг би дістати і їжу і воду, варто було йому лише зробити крок у бік. Так поводить себе людина з сценарієм «*Ніколи*». Вона могла б отримати те, що їй треба, зробивши крок у цьому напрямку, але вона його не робить.

За сценарієм «*Завжди*» людина живе під знаком питання: «Чому зі мною завжди це трапляється?» Цій схемі відповідає міф про майстерну ткалю Арахне. Люди, що живуть за схемою «*Завжди*» притримуються початкового незадовільного вибору замість того, щоб обрати щось краще.

Якщо людина здійснює свій сценарій за схемою «*Поки не*» має наступне гасло життя: «Я не можу радіти, поки не закінчу роботу». Існують численні варіанти цього гасла, але в усіх них міститься одна думка, «Щось гарне неприпустимо, поки не буде закінчене щось менш гарне». За цією схемою діяв і давньогрецький Геракл. Перш ніж стати напівбогом, він мав виконати цілу низку важких завдань.

Сценарна схема «*Після*» є перевертнем схеми «*Поки не*». Людина, що виконує тему «*Після*», живе під гаслом: «Сьогодні я можу радіти, але завтра мені доведеться плакати за це». Цю модель сценарію висвітлює міф про Дамокла, який побачив меч, який висить на волосині над його головою і почав жити у постійному страху, що меч може впасти. Так само і людина, що живе за схемою «*Після*», думає, що може радіти сьогодні лише за рахунок того, що завтра на неї впаде дамоклів меч.

Сценарій «*Майже*» відображає поведінку міфічного Сизифа, якій прогнівав богів і був навечно приречений укочувати на гору величезний камінь. Щоразу,

коли він майже досягнув вершини, камінь вислизав у нього з рук і котився вниз. Подібно Сизифу людина, що діє за схемою «Майже», каже: «На цей раз мені це майже вдалося». Т. Кейлер висунув ідею про існування двох типів цього сценарію. Описану вище схему він називає «Майже Першого типу». У випадку «Майже Другого типу» людина дійсно досягає вершини. Але замість того, щоб полишити свій камінь у спокої, сісти та отримати насолоду від краєвиду, така людина навіть не помічає, що досягла мети. Не зупиняючись, вона відшукує поглядом більш високу гору, й одразу починає штовхати на неї камінь. А заштовхнувши його туди, озирається в пошуках нової вершини.

Гасло сценарію «Відкритий кінець»: «Коли я досягну це, я не буду знати, що мені далі із собою робити». Цей сценарій характеризує міф про Фелемона і Бавкіду». Людина може ставити перед собою короткострокові цілі, а досягнувши їх не розуміти, що далі робити зі своїм життям.

Беручи до уваги ідею Берна про те, що сценарій може програватися протягом коротких проміжків часу, Т. Кейлер, в процесі дослідження, виявив п'ять поведінкових реакцій, які передують тому чи іншому типу сценарію, назвавши їх директивними. Він зазначав, що спостерігаючи директивні стереотипи поведінки людини, можна з упевненістю передбачити, за якою схемою буде розгортатися її сценарій [5].

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. В. Макаров і Г. Макарова зазначають, що наглядаючи за драйверами можна дослідити сценарну поведінку. Відповідно, вміння дослідити драйверну поведінку дозволяє за короткий час дізнатися багато інформації про свій життєвий сценарій [4].

Драйвери отримали назву у відповідності до своїх характеристик: Будь досконалим» («Be perfect»), «Радуй інших» («Please others»), «Намагайся» («Try hard»), «Будь сильним» («Be strong»), «Поспішай» («Hurry»). Більш за все ці драйвери проявляються у поведінці, кожна людина використовує їх протягом

життя не тільки як несвідомі моделі сценарної поведінки, а і як «Робочі стилі». Слід зазначити, що поняття «Робочі стилі» ввела Дж. Хей [6]. Однак, на нашу думку, поняття Дж. Хей (2020) «Робочі стилі» не зовсім відповідає сутті концепції драйверної поведінки Т. Кейлера [7]. Адже, драйверна поведінка проявляється не лише в професійній сфері, а і у особистому житті людини. Тому, пропонуємо використовувати поняття «особистісно-професійні стилі поведінки».

Було виявлено, що п'ять директив особливим чином пов'язані з шістьма схемами перебігу сценарію: «Ніколи» пов'язаний з драйвером «Будь сильним», «Завжди» з драйвером «Намагайся», «Поки не» з драйвером «Будь досконалим», «Після» з драйвером «Радуй інших», «Майже Першого типу» з драйверами «Радуй інших» та «Намагайся», «Майже Другого типу» з драйверами «Радуй інших» та «Будь досконалим», «Відкритий кінець» з драйверами «Радуй інших», «Будь досконалим» та «Поспішай».

На наш погляд, особистісно-професійні стилі поведінки жінок: «Будь досконалим», «Радуй інших», «Будь сильним», «Намагайся», «Поспішай», як прояв патернів життєвого сценарію особистості, можуть виступати як «внутрішні чинники мікрорівня, що впливає на ставлення жінок до грошей і потребують подальшого дослідження.

Висновки. На основі аналізу вітчизняних та зарубіжних джерел встановлено зв'язок особистісно-професійних стилів поведінки жінок з життєвим сценарієм особистості та визначена роль особистісно-професійні стилів поведінки жінок як «внутрішніх» чинників мікрорівня, що впливають на ставлення жінок до грошей.

Література:

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы. Москва: ФАИР-ПРЕСС, 1999. 480.
2. Берн Э. «Психология Секса». Как достичь гармонии в любви».

Екатеринбург: Литур, 2001. 272.

3. Карамушка Л. М., Ходакевич О. Г. Оцінка студентами ролі грошей у їх життєдіяльності. *Актуальні проблеми психології*. 2012, 1 (35). 111-117.

4. Макаров В., Макарова Г. Транзактний аналіз – восточная версия. Москва: Альма Матер. 2008. 399.

5. Стюарт Я., Джойнс В. Транзактний аналіз. Санкт-Петербург: Соціально-психологічний центр, 1996. 335.

6. Хей Дж. Транзактний аналіз для тренерів. Санкт-Петербург: Метанойя, 2020. 366.

7. Kahler T., & Capers H. The Miniscript. *Transactional Analysis Journal*, 1974, 4 (1). 26–42.

Науковий керівник – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології
Карамушка Л.М.

Купновицька Катерина
учениця 1 курсу, спеціальності
«Агент з організації туризму. Адміністратор»
ВПУ торгівлі та сфери послуг
м.Львів

ЕКОНОМІЧНА ПОВЕДІНКА МОЛОДІ У КОНТЕКСТІ «ТЕОРІЇ ПІДПРИЄМНИЦТВА»

Актуальність дослідження. Економічна поведінка молоді в сучасних умовах, як вагомий чинник розвитку національної економіки, є предметом різних наукових досліджень. Саме тому, є важливим досліджувати економічну поведінку молоді різних вікових груп, що дозволить зробити низку нових прогнозів для розвитку національної економіки.

Мета дослідження. Метою даної наукової роботи є вивчення економічної поведінки молоді у контексті «теорії підприємництва» та узагальнення отриманих результатів.

Методи та методика дослідження. Методичною основою наукового дослідження є наукові праці вітчизняних та зарубіжних авторів, первинні статистичні дані отримані за допомогою проведеного опитування.

Основні результати. Дослідження даного питання є багатоаспектним. Низка чинників, які мають вплив на економічну поведінку молоді, є достатньо великою. Слід зазначити, що соціально-економічні, індивідуальні, у т.ч. психологічні особистісні риси, також відіграють важливу роль у економічній поведінці молоді. Розглянемо, у даному науковому дослідженні деякі чинники, що впливають на економічну поведінку молоді.

До таких чинників варто віднести «повну раціональність». «Повна раціональність - припущення в окремих економічних концепціях, згідно з якими люди повністю використовують доступну їм інформацію, на основі якої розраховують найраціональніше використання наявних ресурсів і засобів їх досягнення для реалізації власних цілей» [1, с. 761].

До важливих індивідуальних рис людини, які здійснюють вплив на економічну поведінку молоді, варто віднести «інтелект». У наукових джерелах літератури категорія «інтелект» визначається як:

– «вроджена властивість, на відміну від здібностей, придбаних у процесі навчання», автор Герберт Спенсер;

– «здатність діяти доцільно, думати раціонально і діяти ефективно по відношенню до оточуючого середовища», автор Д.Векслер;

– «здатність вирішувати проблеми незапрограмованим (творчим) образом»; автор Стівен Дж.Гулд;

– «здатність набувати необхідні знання для вирішення нових проблем; рівень інтелекту вимірюється швидкістю, з якою агент вирішує проблеми»; автор Дональд Штернер;

– «здатність до абстрактного мислення», автор Л.М.Терман;

– «здатність знайти адекватний спосіб реагування на ситуацію, яка пов'язана з оточуючим середовищем», автор Роберт Франклін;

– «вроджена або успадкована якість, на відміну від здібностей, придбаних за допомогою індивідуального досвіду» [1., с.19-20].

Відповідно до теми наукового дослідження розглянемо деякі особливості економічної поведінки молоді у контексті «теорії підприємництва», що є предметом даного наукового дослідження. «Підприємництво – самостійне організаційно-господарське новаторство на основі використання різних можливостей для випуску нових або старих товарів новими методами, відкриття нових джерел сировини, ринків збуту тощо з метою отримання прибутків і самореалізації власної мети [3, с.723].

Дослідження даної наукової теми передбачало проведення опитування учнів на запитання «Чи плануєте Ви займатися власною підприємницькою діяльністю?». Було виявлено, що у віковій категорії учнів від 16 до 18 років, які відповідали на запитання анкети, найбільша їх частка становить саме вік 17 років, які позитивно відповіли на це запитання, а саме – 30, 1%.

Щодо сфери діяльності, у якій учні хотіли би займатися підприємницькою

діяльністю, то 45,5% відповіли, що ця діяльність стосуватиметься обраного фаху.

Основними причинами намірів учнів займатися власною підприємницькою діяльністю були такі:

--власні мотиви забезпечити собі та своїй сім'ї вищий рівень фінансового достатку - 85,6%

-можливості власної самореалізації в суспільстві, а також бажання брати на себе відповідальність за своє майбутнє - 58,4%;

-відчуття того, що саме зараз є сприятливий час здійснювати власну підприємницьку діяльність – 25,6%;

-маю приклади успіхів інших людей у підприємницькій діяльності – 24,9%;

-бачу нові можливості для підприємницької діяльності саме зараз – 41,4%;

- усі мотиви, які тут вказано - 75,1%.

Слід зазначити, що на запитання, яке стосується бізнес- книг, які читає молодь у даній віковій категорії, готуючись до майбутньої власної підприємницької діяльності - 15, 7% відповіли позитивно.

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що сучасною тенденцією молоді у зазначеній віковій категорії, є наміри займатися власною підприємницькою діяльністю.

Висновки. У висновках слід зазначити наступне: економічна поведінка молоді підтверджує «теорію підприємництва». Сучасну молодь характеризує економічна свідомість, цілеспрямованість, мотивація і бажання реалізувати себе у сфері підприємницької діяльності, соціальна адаптація, у т.ч. до змін на ринку праці тощо.

Література:

1. Адлер Г. Техника развития интеллекта. СПб.: Питер, 2001. 192.
2. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія у 3-х томах. Т.1. К.: Видавничий центр «Академія». 2000. 864.
3. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія у 3-х томах. Т.2. К.:

Видавничий центр «Академія». 2001. 848.

Науковий керівник - кандидат економічних наук., доцент **Дяченко Лідія Антонівна**, Львівська обласна Мала академія наук.

Кучеренко Анастасія
студентка 1 курсу, спеціальності «Комерційна
діяльність та логістика»
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ЧЕРЕЗ «Я-КОНЦЕПЦІЮ»

Актуальність дослідження. Проголошений в Україні курс на реалізацію Цілей сталого розвитку [1] потребує їхнього активного пропагування та здійснення різноманітної діяльності в контексті стратегії сталого розвитку, зокрема в системі освіти. При цьому, усвідомлення молоддю необхідності обмеженого користування природними ресурсами для забезпечення можливості користування ними майбутніми поколіннями є не тільки «модним» світовим трендом, а й доволі складним процесом. За його допомогою можливо сформуванню такої економічної поведінки в молодих людей, за якої установки на раціональне природокористування спрямовувати всю їхню життєдіяльність.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні необхідності формування економічної поведінки студентської молоді через «Я-концепцію» для реалізації Цілей стратегії сталого розвитку.

Методи та методика дослідження. Теоретичні: аналіз, синтез – для вивчення базових компонентів «Я-концепції» та обґрунтування складників економічної поведінки; узагальнення – для формулювання висновків дослідження.

Основні результати. Як зазначають М. Бутко, А. Неживенко та Т. Пепа [2] раціональність економічної поведінки як правило пов'язують з ухваленням економічного рішення. Таке рішення, в свою чергу, приймається в умовах невизначеності та ґрунтується на принципі максимізації вигоди. Варто додати, що економічний вибір на користь сталого розвитку в найближчій перспективі може здатися ірраціональним, тоді як у довгостроковій – сприятиме виживанню

людства.

Розглядати економічну поведінку доцільно цілісно з урахуванням усіх її складників:

- когнітивних (пізнавальних) – уявлення про економічні показники, ірраціональне й раціональне в економічному мисленні, чинники прийняття рішень;

- афективних (емоційних) – емоцій і почуттів при впливі реклами та цілком в економічній діяльності;

- мотиваційних механізмів – прагнень та намагань, зовнішніх і внутрішніх стимулів тощо.

З огляду на це, звернемося до «Я-концепції», як до установки, що складається з базових компонентів: когнітивного (уявлення про себе), емоційно-оцінного (емоційне ставлення до себе) та поведінкового (потенційна поведінкова реакція). При цьому «Я-концепція» входить до загальної системи ціннісних орієнтацій особистості, що відображають усвідомлення індивідом цілей своєї життєдіяльності та засобів, необхідних для досягнення таких цілей.

Отже, спостерігаємо відображення складників економічної поведінки у базових компонентах Я-концепції.

Висновки. Таким чином, формування економічної поведінки в студентській молоді доцільно пов'язувати з її Я-концепцією, закладаючи серед основних цінностей – досягнення Цілей сталого розвитку.

Література:

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 11.11.2021).

2. Бутко М. П., Неживенко А. П., Пепа Т. В. Економічна психологія. [текст] навч. посіб. / За заг. ред. Бутка М. П. К. : «Центр учбової літератури», 2016. 232 с.

Науковий керівник – доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки та психології **Кулалаєва Н.В.**

Лоленко Катерина
аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології
Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України
м. Київ

КОМПЛЕКС МЕТОДИК ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО БРЕНДУ ПСИХОЛОГА ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ

Актуальність дослідження. Останнє десятиріччя суттєво виріс попит на отримання вищої освіти в сфері психології. Це, в своє чергу, вказує на стійкий інтерес людей до роботи психологів та підвищення споживчої активності на психологічні послуги.

Слід зазначити, що більшість психологів працюють самостійно, не долучаючись до організаційних структур. Вони мають самотужки підбирати методи формування власного професійного бренду, а також налагоджувати процес залучання нових клієнтів. Більшість психологів не володіють необхідним для цього маркетинговим інструментарієм, тому формування бренду відбувається на рефлекторному та несвідомому рівні. Основна діяльність щодо просування власного бренду відбувається в основному у найбільш поширених соціальних мережах Facebook, Instagram, Youtube.

Тому важливим і актуальним стає питання дослідження особливостей формування професійного бренду психолога через соціальні мережі, виявлення закономірностей та надання рекомендацій щодо дієвого способу формування професійного бренду в залежності від певних психологічних чинників.

Мета дослідження – Визначити комплекс методик для дослідження формування професійного бренду психолога через соціальні мережі.

Методи та методика дослідження. Для досягнення мети дослідження нами було використано такі методи дослідження: вивчення маркетингової та психологічної літератури по проблемі, аналіз професійної активності психологів у соціальних мережах.

Основні результати дослідження. У процесі дослідження нами був

визначений комплекс методик для дослідження особливостей формування професійного бренду психологів у соціальних мережах. Даний комплекс включає в себе чотири групи:

- а) методики для дослідження професійних характеристик психологів;
- б) методики для вивчення особистісних характеристик психологів;
- в) методики для дослідження освітньо-навчальних, організаційно-професійних, соціально-демографічних та соціально-економічних характеристик психологів;
- г) методика контент-аналіз для аналізу активності психологів у соціальних мережах.

Проаналізуємо послідовно кожен із чотирьох груп методик:

Методика для дослідження професійних характеристик психолога. У процесі аналізу наукових методик для дослідження професійних характеристик нами було обрано опитувальник Є.В. Харитонової, А. Б. Ясько «Професійна затребуваність особистості» [4, с.72].

Професійна затребуваність особистості є досить новим поняттям у науковому середовищі. Автор розглядає це поняття як багаторівневу систему, що складається з поєднання сенсу, цінностей, активності, зовнішнього середовища, суб'єктивного ставлення психолога до себе як до професіонала.

Професійна затребуваність особистості входить до структури «Я-концепції» особистості та може бути виражена у наступних функціональних компонентах: 1) задоволеність ступнем реалізації професійного потенціалу; 2) приналежність до професійного середовища; 3) переживання професійної затребуваності; 4) ставлення до себе як до професійного та компетентного професіонала; 5) оцінка результатів професійної діяльності; 6) сприйняття ставлення інших до себе як до професіонала; 7) самоставлення до себе як до значущого для інших професіонала.

Методики для дослідження особистісних характеристик психолога. Для визначення психологічних характеристик особистості були обрані методики: «Самоактуалізаційний тест - опитувальник особистісних орієнтацій» Е.

Шострома; опитувальник «Індекс життєвої задоволеності», адаптований Н.В.Паніною; «Методика дослідження толерантності» до невизначеності С.Баднера.

«Самоактуалізаційний тест-опитувальник особистісних орієнтацій» Е. Шострома (САТ) (методика адаптована Ю.Е. Алешіною, Л.Я. Гозман, М.В. Загика, М.В. Кроз) [2, с.318]. Дана методика дозволяє продіагностувати основні сфери самоактуалізації: 1) компетентність у часі; 2) самопідтримку; 3) цінність самоактуалізації; 4) гнучкість поведінки; 5) реактивну чутливість; 6) спонтанність; 7) самоповагу; 8) самоприйняття; 9) прийняття природи людини; 10) синергія; 11) прийняття власної агресії; 12) контактність; 13) пізнавальні потреби; 14) креативність.

«Індекс життєвої задоволеності» (методика адаптована Н.В. Паніною). [1, с.34] Опитувальник діагностує індекс життєвої задоволеності, відображає загальний психологічний стан людини, ступінь його психологічного комфорту і соціально-психологічної адаптованості. Індекс життєвої задоволеності – це показник системи відносин людини до життя, його загального настрою. Опитувальник дає можливість проаналізувати вираженість респондентів таких показників: 1) інтерес до життя; 2) послідовність у досягненні цілей; 3) узгодженість між запланованими та досягненими цілями; 4) позитивна оцінка себе та своїх вчинків; 5) загальний фон настрою.

Шкала толерантності до невизначеності Баднера (Intolerance of Ambiguity Scale) [3, с.11] являє собою першу самостійну методику, направлену на оцінку толерантності до невизначеності. Толерантність до невизначеності є особистісною рисою, що визначає ставлення індивіда до неоднозначних, невизначених ситуацій. Шкала толерантності до невизначеності дає можливість оцінити рівні сформованості толерантності до невизначеності за показниками: 1) новизни; 2) складності; 3) нерозв'язності

Методики для дослідження освітньо-навчальних, організаційно-професійних та соціально-демографічних характеристик психологів. Для дослідження освітньо-навчальних, організаційно-професійних та соціально-

демографічних характеристик психологів була розроблена авторська анкета-«паспортичка».

Група освітньої-навчальних характеристик психологів включає такі показники: рівень освіти, наявність додаткової спеціальної освіти, отримання спеціалізації, тривалість загального часу навчання, загальну суму інвестицій у навчання/спеціальність та ін.

До групи організаційно-професійних характеристик психологів відноситься: форма зайнятості, вид діяльності, стаж роботи, місце роботи, формат роботи (он-лайн, офф-лайн, змішаний), простір надання послуг, тривалість роботи на тиждень, вартість послуги психолога та ін.

Група соціально-демографічних та соціально-економічних характеристик психологів включає такі показники: стать, вік, сімейний стан, наявність дітей, майновий статус.

Метода контент-аналіз активності психологів у соціальних мережах. Контент-аналіз активності психологів у соціальних мережах буде відбуватись у найбільш поширених джерелах комунікації, а саме на сторінках Facebook, Instagram, Youtube. Контент-аналіз дасть можливість оцінити такі показники: активність психологів у соціальних мережах; використання соціальних мереж як канал формування професійного бренду психолога; знання та використання маркетингових інструментів; спрямованість комунікації через соціальні мережі з респондентами за рядом показників (орієнтація на експертність та професіоналізм; орієнтація на цінності; орієнтація на знання; саморозкриття; орієнтація на саморозвиток; власне комунікація з підписниками; анонсування своїх послуг, подій; заклик до дії; відгуки клієнтів).

Висновки. Використання вказаних методик дає можливість, на наш погляд, виявити змістовно-сміслові та операційно-технологічні складові формування професійного бренду психологів через соціальні мережі.

Література:

1. Духновский С.В. Диагностика межличностных отношений. СПб. :

Речь, 2010. 70.

2. Карелин А.А. Большая энциклопедия психологических тестов. М.: Эксмо, 2009. 416.

3. Корнилова Т.В. Шкалы толерантности и интолерантности к неопределенности в модификации опросника С. Баднера *Экспериментальная психология* / за ред. Чумакова М.А. 2014. № 1.

4. Харитоновна Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности. М.: Институт психологии РАН. 2014. 135.

Науковий керівник – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор **Карамушка Л.М.**

Мирончук Юлія
студентка 6 курсу, спеціальність «Психологія»
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТАФОРИЧНИХ АСОЦІАТИВНИХ КАРТ «КОРСЕТ» В РОБОТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА

Актуальність дослідження. Метафоричні асоціативні карти (МАК) – це різновид проєктивних методик та дуже популярний зараз інструмент роботи практичного психолога.

Основна психологічна суть роботи з МАК – зорова метафора: через асоціацію з зображенням на картці людина актуалізує власну проблему, ще раз проживає свою історію, а завдяки проєкції бачить у зображенні саме те, що є емоційно зарядженим для неї [1].

Популярність МАК обумовлена легкістю входження в проблему клієнта, швидким, але при цьому м'яким зануренням в психологічну роботу.

В професійній діяльності психолога метафоричні карти використовуються як діагностичний та психокорекційний (психотерапевтичний) інструмент. На даний час він ефективно задіюється в різноманітних психотерапевтичних напрямках: сімейна психотерапія, психодрама, транзактний аналіз тощо. Спектр тем для застосування МАК дуже широкий: деструктивна поведінка, ПТСР, сімейні стосунки, робота з конфліктами та інші [3].

Але й за межами психотерапії робота з МАК буде так само ефективною. Консультування, коучинг, робота організаційного психолога з його зануренням в сферу економічних стосунків та економічної поведінки – метафоричні карти й тут стануть у нагоді.

Досвідченому психологу асоціативні карти допоможуть розширити та урізноманітнити свій арсенал методик, а це дуже актуально в сенсі того, що

зараз від психологів очікується поліфункціональність. А психологу-початківцю МАК допоможуть почуватися впевненіше – предметна методика надасть необхідну підтримку.

Перші метафоричні карти з'явилися у 1975 р. [2, с. 11], а на даний час вже існує велика кількість різноманітних колод. Є портретні, сюжетні, абстрактні, універсальні, призначені для роботи з конкретними запитамі тощо. Однак навіть за наявності такого різноманіття вибору метафоричних карт, розробка нових колод триває, зумовлена запитамі психологів на отримання професійних інструментів під актуальні задачі та напрями своєї роботи.

Для ефективної роботи з кожною конкретною колодою слід розуміти її призначення та особливості застосування, отже вивчення аспектів роботи з колодами, обґрунтування їхньої ефективності, зважаючи на популярність цього інструменту, є актуальною темою дослідження. Наразі до виходу готується новий набір асоціативних карт - це колода «Корсет». І *метою нашої роботи* є висвітлення теоретичних та практичних аспектів роботи з нею.

Методи та методика дослідження: МАК «Корсет» за своїм типом є портретною колодою. В наборі з 78 карт зібрані поодинокі образи без сюжетів взаємодії. Кожен образ – це метафоричне відображення особистості людини, в цьому полягає відмінність «Корсет» від класичних портретних колод.

Карта показує образ як певну роль, в якій людина знаходиться під дією тієї чи іншої ситуації, а ця роль диктує задану модель поведінки та певні межі. Тобто є тим самим корсетом, котрий стягує та надає потрібну форму. Звідси й назва колоди.

Зображення на картах розташовані таким чином, щоб створювалося враження, ніби малюнок дещо не вміщується і це його сковує – це відсилка до стану людини, обмеженої її проблемною ситуацією. Несвідомо вловлюючи ту ж саму напруженість від карти, людина краще налаштується на неї, глибше зануриться в свій стан і робота дасть кращий результат.

А в самих образах карт закладений певний конфлікт, протиріччя, несумісність. Це дає змогу додаткового трактування, а, відповідно, більш

багатогранного розуміння образу.

Основні результати. Основний напрям, для якого призначена колода, - це робота з обмеженнями та кордонами. Враховуючи, що обмеження та кордони наявні майже в будь-якій темі, будь то проблема чи потреба, діапазон застосування «Корсету» дуже широкий: робота зі страхами, самореалізацією, моделями поведінки, образою, робота з Тінню й так далі. В цьому сенсі колоду можна назвати універсальною.

Наразі триває організований нами науковий експеримент, в ході якого буде досліджено практичну значущість впливу роботи з картами колоди «Корсет» на загальну ефективність роботи психолога з клієнтами різної проблематики.

МАК «Корсет» призначені для роботи з дорослими людьми. І можуть бути застосовані в межах різних психотерапевтичних підходів, а також для наступних напрямів:

- Казкотерапія: карти – герої казки.
- Коучинг: карта – образ самого клієнта (зараз або коли ціль досягнуто).
- Розстановки: карти – фігури в розстановці.
- Соціометрія: карти – клієнт та люди з його оточення.

Способи роботи з колодою можуть бути різними: виклад однієї чи декількох карт, доповнення картами малюнку чи схеми, робота в піску тощо. Рекомендованою є просторова робота з «Корсет».

Для розробленого нами принципу просторової роботи з МАК ключовим елементом є наявність певного обмеженого простору, на якому викладаються карти. Для прикладу, це може бути невеликий стіл чи лист ватману. Ця поверхня символізує простір проблемної ситуації клієнта.

Робота на просторі починається з того, що клієнт обирає одну карту, яка символізує його в його проблемі, та розміщує карту на визначеному просторі.

Далі, в залежності від контексту проблеми, клієнт обирає та викладає додаткові карти, які символізують, для прикладу, перешкоди, ресурси, інших дієвих осіб тощо.

Трактування карт та їхнього місцезнаходження на просторі дозволяє

об'ємно побачити проблемну ситуацію, з'ясувати важливість проблеми для клієнта, його роль в ній, виявити та відслідкувати взаємозв'язки різних елементів ситуації, знайти рішення поставленим задачам.

В цілому ж, така наочність допомагає клієнту глибше усвідомити власну ситуацію та робить психологічну роботу більш продуктивною.

Основними принципами просторової роботи з МАК є:

- Кожна карта розміщується на просторі в закриті, щоб клієнт встиг зрозуміти її місце в ситуації, не відволікаючись на зображення.

- Карти відривають та трактують по черзі.

- Додаткові карти рекомендовано викладати в ході бесіди між психологом та клієнтом, трактуючи їх одразу.

- Слід звертати увагу на розташування карт на визначеному просторі (вище-нижче, далеко-близько, якщо карти перекривають одна одну тощо), а також на зміну клієнтом місця карти.

- Місце карти може говорити про важливість елемента, який вона позначає, в проблемній ситуації, про його доступність, близькість, тиск від нього, його пріоритетність тощо.

- Переосмислення клієнтом ситуації може відбуватися після відкриття кожної карти, тому не слід поспішати викладати та відкривати нові карти.

Висновки. Портретна колода «Корсет» буде корисною в роботі практичних психологів різних напрямів професійної діяльності та різного рівня досвідченості. Призначена колода для роботи з широким спектром запитів, основним з яких є робота з обмеженнями та кордонами. Колода орієнтована на роботу з дорослими людьми, робота з нею може відбуватися в різні способи, а рекомендованим є просторова робота з картами. Ключовою особливістю «Корсет» є метафоричне відображення особистості людини. Проведений аналіз ефективності роботи з колодою в професійній діяльності психолога заслуговує на експериментальну перевірку.

Література:

1. Кац Г., Мухаматулина Е. Метафорические карты. Руководство для психолога. М.: Генезис, 2016. 168.

2. Киршке В. Клубника за окном. Ассоциативные карты для коммуникации и творчества. М.: М. Эгетмейер, 2010. 240.

3. Савельева Т.И., Селиверсткіна А.Ю. Метафорические ассоциативные карты и возможности их применения в работе пенитенциарного психологаю.

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metaforicheskie-assotsiativnye-karty-i-vozmozhnosti-ih-primeneniya-v-rabote-penitentsiarnogo-psihologa/viewer>.

Науковий керівник - старший викладач кафедри педагогіки та психології
Бойчук О.С.

Мирошник Давід
студент 6 курсу, спеціальності Психологія
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

РОЗРОБКА МЕТОДИКИ «ДІАГНОСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ»

Актуальність дослідження. У час кризи люди відчують безпорадність, гостру потребу в допомозі при прийнятті важливих рішень. Наразі, існує велика потреба в надійних та валідних психодіагностичних інструментах. Ми знайшли лише 2 методики, а саме «Особистісні чинники прийняття рішень ОЧР-25)» (Корнілова Т.В.) та «Мельбурнський опитувальник прийняття рішень» у російськомовній адаптації (Корнілова Т.В.). Обмеженість діагностичних засобів та відсутність україномовних інструментів обумовило вибір теми нашого дослідження.

Також, слід зазначити, що відмінною особливістю процесу прийняття рішення є те, що його набагато важче стандартизувати і звести до обмеженого набору алгоритмів, у зв'язку з цим констатуємо, що дуже велика роль належить суб'єктивним психологічним особливостям (факторам).

Мета дослідження – розробити методику діагностики особливостей прийняття рішень, перевірити її на дискримінативність, надійність та валідність.

Д. Канеман та А. Тверські розуміють «прийняття рішення» як процес вибору серед альтернатив [1]. При цьому під альтернативами маються на увазі будь-які допустимі і взаємовиключні варіанти дій. Більш коротко можна сказати, що прийняття рішення - це процес вибору певного варіанту дій. Отже, кожна альтернатива, за умови, що вона була обрана, може бути реалізованою в дійсності, в той час, як вибір іншої альтернативи є неможливим [2]. Зазначимо також, що у людини можуть виникати складнощі з прийняттям рішення у

невизначеному середовищі [3]. Таким чином, врахування факторів середовища (вплив іншої особи, значущості ситуації) дозволить розширити аспекти вивчення процесу прийняття рішення.

Методи та методика дослідження. Для досягнення поставленої мети були використані наступні методики та засоби обробки: авторська методика «Діагностика особливостей прийняття рішення», перевірка рівня дискримінативності питань за коефіцієнтом Фергюсона; факторний аналіз даних (пакет STATISTICA 10.0); перевірка на узгодженість складових шкал за показником альфа-Кронбаха.

Основні результати. Задля розширення властивостей процесу прийняття рішення, які діагностуються за згаданими методиками (рівень раціональності, ризикованості, рівень сформованості стратегій), нами було прийнято рішення розробити авторську методику «Діагностика особливостей прийняття рішення», яка б визначала такі характеристики процесу прийняття рішення, як самостійність, орієнтацію на досвід, рівень емоційного збудження. Попередня версія опитувальника містила 36 питань. Після проведення пілотажного дослідження на студентській вибірці (74 осіб, що навчаються в ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» та інших університетах України, квітень – травень 2021 р.), ми здійснили заходи перевірки питань методики на рівень їх дискримінативності. За результатами застосування коефіцієнту Фергюсона, ми виключили п'ять питань, значення коефіцієнта яких було нижче, ніж 0,6. Середній показник за критерієм Фергюсона питань, що залишились, становить – 0,72.

Наступним етапом перевірки методики було визначення її внутрішньої структури (розподілу запитань за шкалами). Був використаний факторний аналіз даних. Ми застосовували метод головних компонентів з проведенням обертання матриці Varimax normalized (комп'ютерна програма «STATISTICA 10.0»). За результати факторного аналізу були визначені 3 незалежні фактори, які пояснюють 39% сумарної дисперсії. Перший фактор пояснює – 16% індивідуальних розбіжностей, другий – 12% індивідуальних розбіжностей і третій – 11%.

Розглянемо склад першого фактору, який наведений у табл. 1. До складу даного фактору увійшло шість питань: 3, 6, 9, 18, 30, 33.

Таблиця 1

Перший фактор «Самовладання в процесі прийняття рішення»

№	Питання	Варіант відповіді	Факторне навантаження
3	При прийнятті складного рішення я відчуваю...	спокій і інтерес	0,65
6	Після прийняття важливого рішення самостійно, я ...	переключаюсь на інші проблеми	-0,71
9	Після прийняття швидкого рішення, без обдумування, я ще довго ...	відчуваю швидке розслаблення	0,56
18	Розгляд кількох варіантів розвитку події, призводить до того, що в мене ...	знижується впевненість і нервозність	0,53
30	Як правило, після прийняття рішення мені потрібно ...	швидко перемкнутися на нове	0,71
33	Відчуття, що в процесі прийняття рішення мій емоційний стан виходить з під контролю, є ...	винятком з правила	0,55

Ми можемо побачити, що зміст першого фактору, який отримав назву «Самовладання в процесі прийняття рішення», поєднує питання, пов'язані з контролем страхів, тривоги, з прийняттям відповідальності за наслідки прийнятого рішення. За критерієм альфа-Кронбаха, якій відображає рівень надійності-узгодженості складових однієї шкали, ми отримали результат 0,75, що відповідає достатньому рівню узгодженості питань за даною шкалою.

До складу другого фактору «Позитивні очікування від результату» увійшли питання: 5, 12, 17, 19, 21, 36. Питання наведені у табл. 2.

Отже, до складу даного фактору увійшло питання, пов'язані зі зниженням тривоги та занепокоєння через дії, орієнтовані на отримання позитивного результату, зниження ймовірності критичної оцінки з боку інших осіб, непорозуміння. Такі позитивні очікування формують внутрішнє переконання стосовно можливості успіху, сприяють зниженню рівня напруги. За критерієм альфа-Кронбаха ми отримали результат 0,72, що відповідає достатньому рівню узгодженості за даною шкалою.

Другий фактор «Позитивні очікування від результату»

№	Питання	Варіант відповіді	Факторне навантаження
5	У ситуації обмірковування складного рішення я чекаю ...	внутрішньої переконаності	0,55
12	При прийнятті важливого рішення, я більше концентрую увагу на:	приємних очікуваннях	0,56
17	Для мене найбільшою проблемою роботи в команді є...	неузгодженість дій людей	-0,66
19	Я намагаюся думати і робити все по-своєму, тому що:	не хочу почути критичних зауважень	-0,31
21	Обговорення проблеми з іншими людьми, сприяє ...	зниженню напруги і хвилювання	0,51
36	Затягування з прийняттям важливого рішення ...	підвищує моє хвилювання	-0,54

До складу третього фактору «Незалежність при прийнятті рішень» увійшли питання: 1, 2, 11, 15, 23, 31. Питання наведені у табл. 3. Дані питання відображають готовність особистості відстоювати свою позицію під тиском інших осіб, брати на себе відповідальність за прийняте рішення, аналізувати свої думки та наміри з метою формування більш чіткого усвідомлення своїх бажань.

Третій фактор «Незалежність при прийнятті рішень»

№	Питання	Варіант відповіді	Факторне навантаження
1	Я в житті дотримуюся такого девізу "Вислухаю пораду і ...	зроблю по-своєму	0,66
2	У ситуації прийняття рішення мені більше допомагає ...	моя інтуїція	0,57
11	Коли моє рішення не збігається з думкою іншої людини, я намагаюся ...	підібрати сильні аргументи для відстоювання своєї думки	0,34
15	Спроба інших людей вплинути на моє рішення за допомогою поради викликає у мене...	роздратування, гнів	0,47
23	Для прискорення реалізації прийнятого рішення мені допомагає ...	внутрішня переконаність у правоті	0,56
31	Коли я не знаю, що вибрати, я більше уваги приділяю:	аналізу своїх думок і переживань	0,38

Висновки. Нами була розроблена методика «Діагностика особливостей прийняття рішення», яка пройшла перевірку на дискримінативність питань, надійність-узгодженість шкал. Також була визначена внутрішня структура опитувальника. Остаточна версія методики містить 18 запитань, які поєднані у 3 незалежні шкали, а саме: «Самовладання в процесі прийняття рішення»; «Позитивні очікування від результату» та «Незалежність при прийнятті рішень». У подальшому будуть здійснені заходи на перевірку валідності шкал та надійності-стійкості (через процедуру ретесту).

Література:

1. Канеман Д., Тверски А. Рациональный выбор, ценности и фреймы. *Психологический журнал*. 2003. Т. 24. № 4. 31-42.
2. Корнилова Т.В., Тихомиров О.К. Принятие интеллектуальных решений в диалоге с компьютером. Москва: МГУ, 1990. 192.
3. Санников А.И. Психология принятия жизненных решений личностью : Дис. на соискание ученой степени доктора психологических наук : 19.00.01, общая психология, история психологии. Одесса, 2016. 508.

Науковий керівник – доктор психол. наук, професор, професор кафедри педагогіки та психології **Савченко О.В.**

Музичко Назар
курсант 2 курсу, спеціальність «Правоохоронна діяльність»
Національна академія Державної Прикордонної Служби
України імені Богдана Хмельницького
м. Хмельницький

ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ МОЛОДИМ ПОКОЛІННЯМ УКРАЇНЦІВ КРИПТОВАЛЮТИ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ

Актуальність дослідження. Сучасний світ характеризується швидким розвитком економічних процесів і стрімким збільшенням кількості інструментів якими може користуватись сучасне суспільство. Зі зростанням економічних можливостей зростає і кількість девіантних проявів серед представників соціуму які беруть у цьому безпосередню участь, а особливо це проглядається з боку молоді.

Мета дослідження – здійснити узагальнений аналіз особливостей сприйняття молодими українцями сучасної криптовалюти.

Методи та методика дослідження. Методи дослідження: пошуково-бібліографічний (для систематизації та впорядкування інформаційної бази); системний та предметний аналіз основних понять та категорій; аналіз наукової словниково-довідникової літератури.

Основні результати. Інфантильне ставлення як інвестора-початківця так і пересічного громадянина до провідних інвестиційних засобів сучасності можна вважати значущою проблемою сьогодення. Згадана проблема у майбутньому може негативно вплинути на економічні процеси на рівні держави і світу в цілому. Відносно новим способом інвестицій, в якому легко помилитись внаслідок складності цього виду діяльності, є депозити в криптовалюту.

Безумовно молоде покоління розвивається значно швидше ніж це здається на перший погляд, адже прогрес має визначальний вплив на формування економічної свідомості людини. Робота, такою як її звикли бачити, відходить на другий план, адже є безліч альтернативних джерел заробітку. Вони не

вимагають особливих фізичних зусиль, чим власне і приваблюють ще не досвідчених інвесторів і просто бажаючих швидко розбагатіти. Вже на цьому етапі можна розгледіти у поведінці людини девіації у формуванні першої думки про напрям діяльності, а саме: неправильне уявлення про знання, необхідні для вдалого початку; недостатній рівень самоконтролю; азарт, який взагалі несумісний з терміном інвестиції.

Висновки. Криптовалюта може відкрити безмежні можливості в різних галузях економіки, але за умови обізнаності в елементарних поняттях, в світовому ринку, політично-економічній ситуації провідних країн світу. Проте в більшості випадків навіть знання не дають гарантії успіху, адже безліч учасників піддаються впливу емоцій, а для інвестора піддаватися емоціям взагалі неприпустимо.

Науковий керівник – доктор пед. наук, доцент, доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін **Тушко К. Ю.**

Погорелова Каріна
студентка 6 курсу, спеціальності «Психологія»
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ЗВ'ЯЗОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ЛАБІЛЬНОСТІ ТА ЗДАТНОСТІ ДО САМОРЕГУЛЯЦІЇ

Актуальність дослідження. У сучасних людей, що зазнають високих інтелектуальних та емоційних навантажень, сьогодні часто спостерігається негативна динаміка ставлення до життя. Однією з причин такого становища є зниження рівня їх саморегуляції що, виражається в порушеннях когнітивної, емоційної, мотиваційної і поведінкової сфер діяльності особистості.

Актуальність дослідження проблеми зумовлені різким розширенням обсягу інформації у житті сучасної людини, великий потік інформації не дає швидко приймати правильні рішення. В умовах сучасного суспільства, його швидкого розвитку, потік надходить ззовні інформації неупинно зростає. Успішність діяльності людини залежить не тільки від його конкретних професійних знань. Вкрай необхідно вміння мислити продуктивно і конструктивно, швидко переходити з вирішення одних завдань на виконання інших, виділяючи істотне і необхідне в кожен конкретний момент. Для цього потрібно досить високий рівень інтелектуальної лабільності, що має на увазі швидке перемикання між процесами збудження і гальмування в нервовій системі та високий рівень саморегуляції.

Н.М. Пейсахов розглядав саморегуляцію, як цілеспрямовану зміну, відповідно до мети, яку собі ставить людина, яка сама управляє своїми формами активності: спілкуванням, поведінкою, діяльністю та переживаннями. Саморегуляція - процес творчий, він пов'язаний зі створенням нового, зустріччю з незвичайною ситуацією чи протиріччям, необхідністю постановки нових цілей, пошуком нових рішень та засобів досягнення цілей [2].

Інтелектуальна лабільність - це вміння якісно працювати в режимі багатозадачності, переключатися від одного завдання до іншого та вміння довго концентрувати увагу. Чим лабільність краща, тим швидше швидкість і якість виконання завдання. [1].

Мета дослідження – вивчити взаємозв'язок інтелектуальної лабільності та саморегуляції.

Методи та методика дослідження: методика "Здатність до саморегуляції" (Н.М. Пейсахов), методика "Інтелектуальна лабільність" (В.Т. Козлова).

Основні результати. Як можна бачити за результатами дослідження, у респондентів переважає високий рівень інтелектуальної лабільності - 41%. 37% опитуваних мають середній рівень інтелектуальної лабільності. Та 22% респондентів мають низький рівень інтелектуальної лабільності. Тобто, у таких людей є великі труднощі в перенавченні та складності з навчанням. Результат за методикою інтелектуальна лабільність може свідчити про те, що у опитуваних, що володіють достатньою лабільністю розумових здібностей, завжди адекватно реагують на зміни ситуації, вміють мислити нестандартно, швидше набувають нові вміння та навички. Такі властивості дуже важливі в різних сферах діяльності.

Дані за методикою "Здатність до самоврядування" свідчать, що у респондентів переважає нижче середнього рівень (23%). Також можна зауважити, що (21%) опитуваних мають низький рівень, (21%) респондентів мають середній рівень, (14%) респондентів мають вище середнього рівень, (20%) респондентів мають високий рівень.

Після проведення кореляційного аналізу було встановлено зв'язок між інтелектуальною лабільністю та саморегуляцією. Що може говорити нам про те, що чим вище рівень інтелектуальної лабільності, тим сильніше виражена здатність до саморегуляції власних форм активності.

Висновки. Було встановлено, що існує значимий зв'язок між інтелектуальною лабільністю та саморегуляцією. Тобто в осіб з високим рівнем

здатності працювати в режимі багатозадачності, переключатися від одного завдання до іншого та вміння довго концентрувати увагу мають високий рівень саморегуляції, тобто у них сформовані вміння управляти своєю активністю.

Також важливо зазначити, що здатність до саморегуляції не дається від народження, а виробляється за життя, тобто піддається формуванню й вдосконаленню, Тобто не всім вдається управляти своїми емоціями, а з високим рівнем інтелекту, люди роблять це краще.

Література:

1. Краса і здоров'є. *Женжіноча енциклопедія*. URL: <https://ukrpromedic.ru/krasa-i-zdorov-ja/statti-pro-zdorov-ja/23787-intelektualna-labilnist.html#>
2. Пейсахов Н.М. Произвольные и непроизвольные компоненты психической саморегуляции. *Теоретические и прикладные исследования психической саморегуляции*. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1976. 5–36.

Науковий керівник - кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології **Колесніченко Л. А.**

Ращенко Анна
студентка 6 курсу, спеціальності «Психологія»
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ЗВ'ЯЗОК ТИПУ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність дослідження. Вже майже рік як пандемія COVID-19 з нами. По всьому світу звичні рутини і спосіб життя людей неодноразово порушувався або змінювався назавжди, і для багатьох ще немає чіткого шляху виходу з цієї низки порушень [1]. Значна кількість людей відчуває дезадаптацію, безпорадність, перебуває у стані стресу, тощо. Наразі людям надзвичайно важливо мати сильну опору, довіру до особистості за якою вони будуть готові слідувати і відчувати позитивні зміни. А отже ми можемо стверджувати про те, що змінюються вимоги до постаті лідера, а саме особистісних якостей та професійних властивостей. Змінюються звичні стандарти та бачення, щодо постаті лідера. На перший план виходять такі лідерські властивості як емпатія, чесність, гнучкість до змін, стійкість, відкритість, тощо.

Лідерство – це різновид влади, специфікою якої є спрямованість зверху донизу, де особистість чи група людей впливає та керує іншими особами, спонукаючи їх до досягнення загальних цілей.

Психологічні дослідження з проблеми особистісної сторони лідерства базувалися на наукових працях таких вчених – Г. Тард, Ф. Гальтон, Ю. Дженнінгс, Дж. Шнейдер, Т. Хілтон, А. Годієра і ін.

Виходячи із теоретичного аналізу наукової літератури, ми можемо зробити висновок про те, що дане питання залишається відкритим. Адже наразі відсутні однозначні положення авторів із окреслено питання.

Наше дослідження спрямоване на вивчення психологічних особливостей

особистості, які пов'язані з лідерством.

Дослідження типу особистості викликає інтерес для вивчення та вирішення проблем лідерства, перш за все з двох точок зору: перша передбачає постановку питань про індивідуально-типологічні властивості особистості, друга – про лідерські властивості і їх зв'язок між собою.

Метою дослідження є виявлення зв'язку типу та лідерських властивостей особистості.

Методи та методика дослідження: теоретичні: аналіз наукової літератури, щодо проблеми вивчення зв'язку типу особистості та лідерських властивостей, термінологічний аналіз – для визначення основних базових понять дослідження;

емпіричні: методика «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард), Багатофакторний опитувальник для дослідження особистості «Міні-мульти» (Дж. Кінканнон, адаптація – В. Зайцев, В. Козюля), методика «Мотивація на досягнення до успіху/уникнення невдач» (Т. Елерс), Багатофакторний опитувальник «Лідерства» (Б. Басс, Б. Аволіо);

методи статистичної обробки: кореляційний аналіз (Пірсон).

В дослідженні взяло участь 30 респондентів. Чоловіків – 12, жінок – 18. Середній вік – 23 роки.

Основні результати. Було виявлено два взаємозв'язки між показниками двох методик: 1) методика «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард); 2) методика «Мотивація на досягнення до успіху/уникнення невдач» (Т. Елерс).

Перший прямий взаємозв'язок виявлено між фактором «Гіпертимність» методики «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард) та шкалою «Мотивація до успіху» методики «Мотивація на досягнення до успіху/уникнення невдач» (Т. Елерс) ($r=0,370$; $\alpha \geq 0,05$). Даний результат свідчить про те, що, чим вищий показник «Гіпертимність» у особистості, тим її рівень мотивація до успіху буде вищим.

Другий обернений взаємозв'язок виявлено між фактором «Емотивність»

методики «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард) та шкалою «Мотивація до успіху» методики «Мотивація на досягнення до успіху/уникнення невдач» (Т. Елерс) ($r = -0,318$; $\alpha \geq 0,05$). Даний результат свідчить про те, що, чим вищий показник «Емотивність» у особистості, тим її рівень мотивація до успіху буде нижчим.

Далі для порівняння нами було використано такі методики: методика «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард) та багатофакторний опитувальника «Лідерства» (Б. Басс, Б. Аволіо). Було виявлено шість взаємозв'язків між показниками даних методик. Перший прямий взаємозв'язок виявлено між фактором «Демонстративність» методики «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард) та фактором «Здатність надихати» методики «Лідерства» (Б. Басс, Б. Аволіо) ($r = 0,406$; $\alpha \geq 0,05$). Даний результат свідчить про те, що, людям із демонстративним типом особистості властива здатність надихати інших своїм прикладом.

Другий прямий взаємозв'язок виявлено між фактором «Гіпертимність» методики «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард) та фактором «Здатність надихати» методики «Лідерства» (Б. Басс, Б. Аволіо) ($r = 0,434$; $\alpha \geq 0,05$). Даний результат свідчить про те, що, людям із гіпертимним типом особистості властива здатність надихати інших своїм прикладом.

Третій прямий взаємозв'язок виявлено між фактором «Гіпертимність» методики «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард) та фактором «Інтелектуальна стимуляція» методики «Лідерства» (Б. Басс, Б. Аволіо) ($r = 0,509$; $\alpha \geq 0,01$). Даний результат свідчить про те, що особистості із гіпертимним типом властива здатність інтелектуальної стимуляції.

Четвертий обернений взаємозв'язок виявлено між фактором «Дистимність» методики «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард) та фактором «Влада» методики «Лідерства» (Б. Басс,

Б. Аволіо) ($r=-0,453$; $\alpha \geq 0,5$). Даний результат свідчить про те що, чим вищий рівень дистимності особистості, тим буде нижча здатність до влади.

П'ятий обернений взаємозв'язок виявлено між фактором «Тривожність» методики «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард) та фактором «Влада» методики «Лідерства» (Б. Басс, Б. Аволіо) ($r=-0,319$; $\alpha \geq 0,5$). Даний результат свідчить про те що, чим вищий рівень тривожності особистості, тим буде нижча здатність до влади.

Шостий обернений взаємозв'язок виявлено між фактором «Екзальтованість» методики «Акцентуації характеру та темпераменту особистості» (Г. Шмішек, К. Леонгард) та фактором «Управління» методики «Лідерства» (Б. Басс, Б. Аволіо) ($r=-0,340$; $\alpha \geq 0,5$). Даний результат свідчить про те що, чим вищий рівень екзальтованості особистості, тим буде нижча здатність до управління.

Висновки. Проведене емпіричне дослідження допомогло нам визначити особливості зв'язку між типом особистості та її лідерськими властивостями. За проведеними нами дослідженням, ми можемо стверджувати таке – лідерські властивості пов'язані з певними індивідуально-типологічними властивостями особистості. Так ми виявили те, що розвинуті лідерські властивості найбільш характерні людям із гіпертимним та демонстративним типом особистості і те, що найменш розвинуті лідерські властивості у людей із високим проявом тривожності, дистимності, екзальтованості та емотивності.

Література:

1. Что изменилось за время пандемии. *UPD: GLOBAL TRENDS 2020*. – URL: <https://www.ipsos.com/ru-ru/upd-global-trends-2020-chno-izmenilos-za-vremya-pandemii>.

Науковий керівник - кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології **Колесніченко Л.А.**

Технології формування та корекції відхилень (ненормативної поведінки) у проявах економічної поведінки молоді

Секція 2

Лисенко Ксенія
студентка 2 курсу магістратури, спеціальності Психологія
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

**СТАВЛЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДИ ДО КОРУПЦІЙНОЇ
ПОВЕДІНКИ**

Актуальність дослідження. Актуальність дослідження девіантних форм економічної поведінки у сучасному суспільстві обумовлена певними чинниками. По перше, малою вивченістю цього явища і необхідністю дати йому більш чітке та наукове тлумачення з соціально-психологічної позиції. По-друге, актуальність визначається постійною трансформацією девіантних форм економічної поведінки, появою нових та неготовністю українців визнавати їх наявність у суспільстві та протистояти їм. Стан кризи сучасної економіки України надає проблемі особливої актуальності.

Мета дослідження – визначити особливості ставлення студентів до економічних девіацій на прикладі дослідження атитюдів щодо корупційної поведінки.

Корупція — це використання посадовою особою своїх владних повноважень з метою особистої вигоди, що суперечить законодавству і моральним установкам [1]. Корупційна поведінка — це неконструктивна форма взаємодії двох осіб, які отримують різного роду переваги, порушуючи встановлені норми та правила, закони, на підставі активізації психологічних механізмів психологічного тиску, маніпулювання. Корупційну поведінку ми розглядаємо як форму економічних девіацій.

Економічна девіація — це поведінка, яка не відповідає прийнятим соціальним нормам і очікуванням, приписам і законам, які регулюють економічну діяльність суспільства. Основними формами економічних девіацій, що досліджувались у науковій роботі це хабародавництво та хабарництво.

Хабародавництво — це акт надання послуг в обмін на певний вплив чи дію, що в іншому випадку одержувач не отримує. Хабародавець — це людина, яка з метою отримання незаконної вигоди дає хабар. Хабарництво — це одержання посадовою особою певних матеріальних чи нематеріальних цінностей за дії чи бездіяльність в інтересах хабародавця, які є обов'язками посадової особи [2].

Методи та методика дослідження. У дослідженні використана авторська анкета «Хабародавництво як проблема українського суспільства» та відсотковий аналіз отриманих відповідей.

Основні результати. З метою визначення ставлення молоді до проблеми корупції взагалі та хабарництва зокрема була розроблена авторська анкета, яка містила 11 питань, переважно закритого типу, що визначили особистісне ставлення до проблеми економічних девіацій, та 2 ситуативні задачі на визначення типу поведінки у ситуаціях зі складними соціально-економічними стосунками. Будова анкети відповідає структурі методу опитування. Для забезпечення підготовки респондентів до опитування, формування у них мотивації правдиво відповідати на питання нами було підготовлено вступне звертання, що розкривало тему, мету дослідження та правила заповнення анкети.

Дослідження проводилось серед студентів, що навчаються у ВДНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», у онлайн формі у березні-квітні 2021 р. Кількість осіб, що брали участь у дослідженні становить 58 осіб (чоловіків — 19%, жінок — 81%).

На перше питання про те, з чим асоціюється явище корупції, респонденти відповіли так: більшість (58,6%) вважають, що поняття «корупція» асоціюється з кримінальними правопорушеннями, де 32,8% опитуваних вважають, що

термін «корупція» асоціюється зі адміністративним правопорушенням, у 6,9% респондентів сформоване уявлення про корупцію як про буденну справу, і тільки 1,7% людей сприймають корупцію як незначний проступок. Отже, можна визначити, що більшість осіб вважає корупцію злочином, з яким не можна змиритися. Але, також зазначимо, що є незначна кількість осіб, яка вважає корупцію буденною справою, що свідчить про прийняття корупції як норми суспільства. Наслідком такого ставлення може бути збільшення толерантності до корупції та нерозуміння шкоди цього явища, а отже, неусвідомлена підтримка процесів зростання рівня корупції в Україні.

Наступне питання стосувалось емоцій, які виникають як відгук на розповсюдження явищ корупції в суспільстві. Значна частка респондентів (48,3%) відповіли, що корупція викликає в них емоції злості та обурення, але також 36,2% відповіли, що корупція викликає в них байдужість. У 15,5% опитаних людей корупція викликає розпач та розгублення. Отже, можна зробити висновок про те, що студенти або обурюються явищем корупції, або виявляють байдужість, вважаючи, що корупція виявляється десь в вищих ешелонах влади, не розуміючи дійсних масштабів цього суспільного явища. Деяка частина людей у розпачі, оскільки знає масштаби цього соціального явища, однак переживає власне безсилля. На наш погляд, байдужість можна пояснити феноменом «суспільної втоми», оскільки люди чують зі ЗМІ лише підозри у хабарництві посадових осіб, але не бачать результативності боротьби держави з цими злочинами. Отже, ми можемо спостерігати певне «прийняття» явища корупції як чогось буденного, звичного. Саме тому, люди не вважають за необхідне звертати увагу на нього.

На питання про те, хто більш винен у хабарництві, респонденти відповіли так: 44,8% вважають що, у хабарництві винен більше той, хто дозволяє, тобто влада, держава. Що є достатньо очікуваним. 37,9% опитуваних вважають, що у хабарництві винен той, хто бере хабар, і лише 17,2% вважають, що винним є той, хто його дає. Отже, можна сказати, що респонденти розуміють, що у хабарництві винна існуюча у країні система влади, але при цьому значно

зменшують провину та відповідальність тієї особи, що дає хабар у різних формах (подарунок посадовій особі, матеріальна подяка, надання преференцій, акти «благодійності» та ін.).

На питання стосовно представленості явища корупції в житті студента думки розділись так: 55,2% осіб вважають, що це - поодиноким явищем в житті студента, а десь 44,8% вважають, що це - звичне явище. Ми спостерігаємо явище групової поляризації. Групова поляризація — це психологічний феномен посилення крайності поглядів під впливом низки факторів (високого емоційного напруження, соціальної взаємодії тощо). В даному питанні ми можемо побачити розбіжність думок стосовно явища корупції в житті студента на тлі високого емоційного включення, оскільки питання стосується сфери важливих інтересів студентів.

За відповідями на питання про те, чи давали студенти хабар протягом усього свого навчання, респонденти розподілились наступним чином: 70,7% осіб не давали хабар, а 29,3% опитуваних зізнались, що давали хабар, що значно менше, ніж кількість тих, хто не мав такого досвіду ($\varphi^*=2,983$; $p\leq 0,001$). На результати, можливо, вплинув страх зізнаватися в хабародавництві, оскільки воно є кримінально карною справою, а, можливо, вони дійсно не намагались вирішити проблеми з навчанням у такий спосіб.

На наступне питання стосовно форми подяки студенти відповідали, так: 55% визначили, що не давали хабар. Відмітимо, що це на 15% менше, ніж у попередньому питанні, отже частина не усвідомлювала, що їх дії можна кваліфікувати як хабародавництво, можливо то були подарунки або подяка, які не асоціюються у суспільстві з корупцією. Серед респондентів, що мали досвід, 21% осіб зазначили, що надавали хабар в формі традиційних подарунків, та 18% зазначили, що надавали хабар у грошовій формі. Лише 6% зазначили, що надавали хабар у формі офіційної оплати додаткових академічних годин.

Наступні два питання - це ситуації, які пов'язані з корупцією та виявляють те, як буде діяти людина у певних обставинах. Перша ситуація стосується надання хабаря, а друга — одержання хабаря в уявній ситуації. Відповідно до

першої ситуації, студенту пропонувалось надати хабар викладачу з нефахового предмету, з якого студент не отримав позитивної семестрової оцінки. Отже, у даній ситуації більшість респондентів (39,7%) відповіли, що вони мовчки заплатять, оскільки не хочуть бути відрахованими з університету. Десь 27,6% зазначили, що напишуть заяву на зміну викладача. 17,2% опитуваних відповіли, що у даній ситуації пішли б скаржитися до деканату або ректорату, а 8,6% людей пішли б писати заяву до поліції. Кількість студентів, готових долучати поліцію, значно менша, ніж кількість тих, хто готові мовчки чекати ($\phi^*=4,135$; $p\leq 0,001$). Десь 5,2% визначили, що вони заплатили б хабар, але написали б заяву до поліції, і це також значно менше, ніж кількість тих, хто мовчки надасть хабаря ($\phi^*=4,862$; $p\leq 0,001$), а 1,7% заплатили б, але написали б про цього викладача у соціальних мережах.

На нашу думку, таку ситуацію можна пояснити тим, що студенти виступають проти цього явища, але коли вони стикаються з ним особисто, то третина (39,7%) готова заплатити хабар, аби їхня проблема вирішилася. Також можна зазначити, що респонденти бояться розголошувати про корупційні випадки, бо бояться покарання за це, адже давання хабаря також є злочином.

У другій ситуації студент представляв себе у ролі високопосадовця, якому пропонують хабар, за те що він «закриє очі» на низку порушень. Отже, у даній ситуації третина респондентів (37,9%) заявили, що вони не візьмуть гроші і притягнуть хабародавця до юридичної відповідальності. Десь 25,9% зазначили, що вони обуряться і прямо скажуть хабародавцю, що вони думають про цю пропозицію та про нього особисто, а 24,1% зазначили, що розповіли б про цей випадок своєму керівництву. 8,6% опитаних, що значно менше, ніж кількість осіб, які відмовились від грошей ($\phi^*=3,952$; $p\leq 0,001$), зазначили, що домовились би з хабародавцем на інше місце, але викликали б туди поліцію. Лише 3,4% осіб визначили, що вони почали б, торгуватися з хабародавцем, що також значно менше, ніж кількість тих, хто відмовився, але притягнув би до юридичної відповідальності людину, що пропонує хабар.

Висновки. Проведене дослідження доводить, що явище корупції є широко

розповсюдженим, яке у багатьох молодих осіб викликає байдужість та розгубленість. Отже, ми можемо говорити про наявність у суспільстві толерантного ставлення до цієї форми економічних девіацій. Аналіз толерантності до корупції стане об'єктом наших подальших досліджень. Толерантність до економічних девіацій ми розуміємо як позитивно-нейтральне ставлення до економічних правопорушень, готовність приймати такі форми поведінки без засудження та втручання, що формує готовність до їх наслідування та поширення у суспільстві. Також спостерігається явище поляризації у представників студентства стосовно оцінки розповсюдженості корупційної поведінки.

Література:

1. Колпаков В.А. Адміністративне право України: Підручник. Київ: ЮрінкомІнтер, 1999. 645.
2. Криминология Учебник для студ вузов, навчающ. по спец-ти 021100 «Юриспруденция» . Под. ред. Г А. Аванесова, 3-е изд и 4-е изд.. перераб. и доп. Москва : ЮНИТИ-ДАНА. 2005, 2006.

Науковий керівник – доктор психол. наук, професор, професор кафедри педагогіки та психології **Савченко О.В.**

Антонюк Тетяна,
студентка 3 курсу, спеціальності «Психологія»,
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»,
м. Київ

КОМУНІКАТИВНІ ЯКОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНА ГНУЧКІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність дослідження. Комунікативні якості персоналу на сьогодні входять у TOP-10 soft-skills, розвиткові яких організації мають приділяти особливу увагу. Психологічна гнучкість виступає важливою інтегративною властивістю особистості, що може великою мірою обумовлювати особливості прояву персоналом його комунікативних якостей.

Мета дослідження – описати комунікативні якості та психологічну гнучкість персоналу організації.

Методи та методика дослідження: теоретичний аналіз наявних науково-прикладних джерел за темою дослідження, порівняння, систематизація, узагальнення.

Основні результати. Протягом багатьох років людський чинник та певні психологічні особливості діяльності в організації займали другорядну позицію. Більше уваги приділялося саме результату, орієнтованому на загальну мету, де часто цілі організації та співробітників не сходяться, а отже персонал не докладає потрібних зусиль для отримання максимального результату, відбуваються дисфункція ієрархії та часті конфлікти. Причиною цього є певна нездатність до ділових міжособистісних комунікацій та зав'язків через суб'єктивне бачення організаційних процесів та неспроможність до

психологічної гнучкості.

Але часи та ставлення до процесів міжособистісних комунікацій в організації змінюються і набувають неопосередкованої актуальності. Нова модель сприймання відрізняється від попередньої тим, що, в першу чергу, економічні та ділові процеси розглядають крізь призму соціальних, комунікативних відносин. Особистість та її індивідуальні навички виступають як основний об'єкт співпраці, як всередині організації так і поза нею. Розвиток комунікативних умінь співробітників є актуальною проблемою організаційної психології, вирішення якої має важливе значення як для кожної людини, так і для суспільства в цілому. Soft skills є основоположними компонентом діяльності організації, хоча і hard skills є не менш важливими, однак можуть відходити на фоновий план.

Під комунікативними вміннями розуміють здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, певну сукупність знань, умінь та навичок, що забезпечують ефективне спілкування. Еволюційно доведено, що саме спілкування необхідне для забезпечення нормальної діяльності індивіда. Комунікативні вміння формуються в умовах безпосередньої взаємодії, тому є результатом досвіду спілкування між людьми.

Комунікація в організації може бути різною, і залежить, переважно, від її розміру та ієрархічної структури. Вона проявляється у взаємодії керівника з підлеглими, між групами всередині організації або окремими її співробітниками. Саме тому персоналу важливо мати навички міжособистісного спілкування, ефективність якого часто залежить від того, які індивідуальні особливості мають окремі співробітники. Такими особливостями може виступати вік, рівень освіти, ціннісних орієнтацій, загальної культури, національність, мотиви діяльності та структура інтересів. Отже, персонал організації повинен володіти знаннями про ділову комунікацію, а саме: вільно висловлюватися, правильно формулювати власні думки, управляти власними емоціями, зацікавлювати колег своїми ідеями, прогнозувати наслідки

імпульсивної поведінки, своєчасно оцінювати психологічний стан колективу (з боку керівника), регулювати процес спілкування на груповому та міжособистісному рівнях; бути емпатійним, гнучким, автентичним (природним у відносинах, не ховатися за масками та ролями); ефективно використовувати міміку, жести, інтонування; вміло вести переговори; створювати та підтримувати атмосферу доброзичливості, взаєморозуміння та довіри.

У багатьох працівників їх робота асоціюється зі стресами, в той час як діяльність, навпаки, повинна приносити задоволення.

У своїх роботах С. Васильєв дослідив проблему комунікативних здібностей, виділивши три основні компоненти:

- гностичний – здатність розуміти інших людей;
- експресивний – здатність до самовираження своєї особистості;
- інтеракційний – здатність активно впливати на партнерів по спілкуванню.

Окрім цього, у контексті організаційної комунікації, важливою також є психологічна гнучкість персоналу. Даний феномен активно розробляється представниками школи «Терапія прийняття та відповідальності» (АСТ – Acceptance and Commitment Therapy). На їх думку, відсутність негативних думок та почуттів людини не може повністю відповідати нормі психічного здоров'я. Головним є те, що на перший план виходить реакція особистості на ці думки та емоції, негативні думки та емоції можуть бути, це є нормою, але саме від реакції на ці думки буде залежати подальше розгортання та суб'єктивне бачення ситуації, і це має пряме відношення до психологічної гнучкості. Гнучкість – це те, як ми сприймаємо світ усередині та зовні нас; це те, як ми дивимося на речі у різних сферах життя. Вона проявляється в тому, як ми використовуємо наявні ресурси для досягнення поставленої мети. Гнучкість виражається в нашій реакції на зміни, що відбуваються навколо. У прийнятті та проживанні своїх страхів та переживань людина змінює своє ставлення до них, тобто стає психологічно гнучкою.

АСТ дозволяє широко пропрацювати різні сфери життя, змінювати негативні настановлення, бачення та сприймання не тільки окремих ситуацій

але й світу в цілому. На нашу думку, даний підхід є досить ефективним та може широко застосовуватись в діяльності організаційного психолога, адже інструментарій для роботи є доволі об'ємним, різнобічним та має доведену ефективність. АСТ розглядає психологічні проблеми як прояв психологічної негнучкості (ригідності), що призводить до обмеження поведінкового репертуару. Поки ми живемо, ми діємо, щось робимо у кожний момент часу, ми маємо якусь поведінку. У процесі ж переживання психологічних проблем, наша поведінка має дуже обмежений репертуар. Ми можемо відчувати дефіцит мотивації та інших психологічних ресурсів, складність ситуації, знесиленість тощо. Завдання у даному контексті – розширити поведінковий репертуар. Це можна зробити, зокрема, використовуючи «концепцію гексафлексу» (Рис.1).

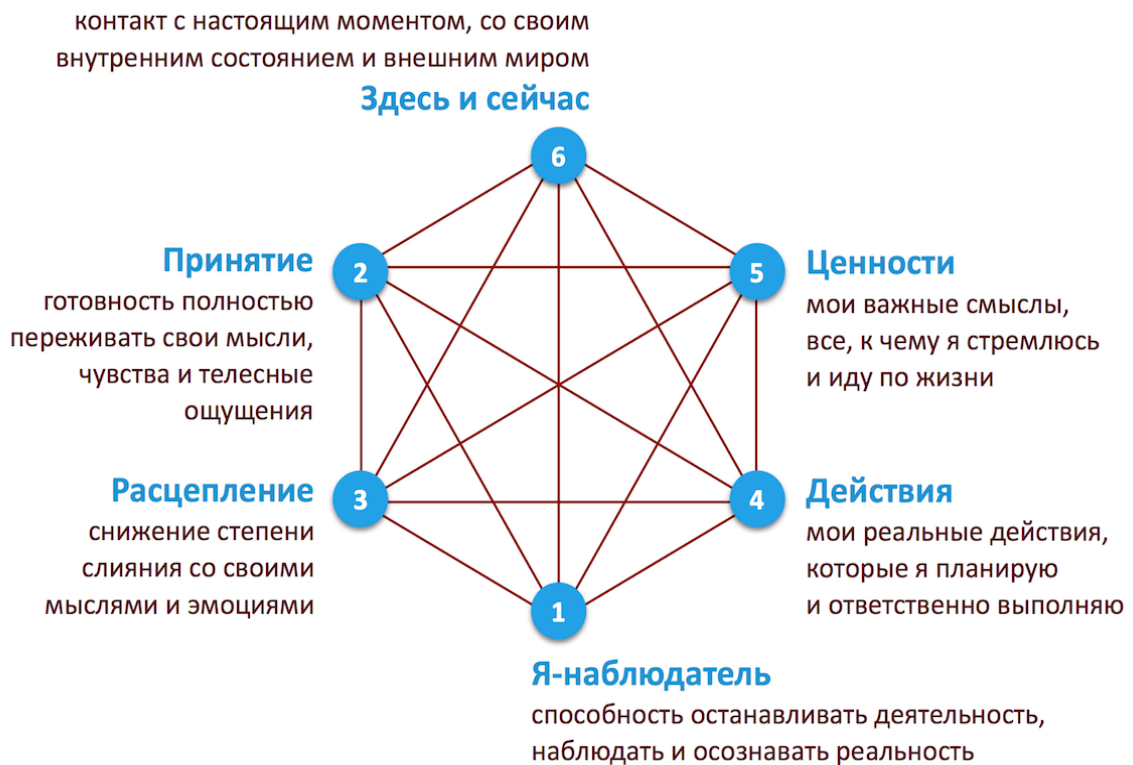


Рис. 1. Гексафлекс АСТ: шість основних принципів (мовою оригіналу) [3]

Висновки. Важливо відслідковувати та розвивати психологічну гнучкість персоналу в організації, адже вона може потенційно впливати як на прояви комунікативних якостей окремих працівників, так і на організаційну комунікацію в цілому.

Література:

1. Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Растенников П.В. Диагностика и развитие компетентности в общении. М.: Изд-во МГУ, 2000. 104.
2. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М.: Изд-во МГУ, 1989. 216.
3. Принимая собственных демонов: обзор терапии принятия и ответственности. Часть 2. URL: <https://eroskosmos.org/embracing-demons-act-2/>
4. Психологія ділового спілкування: навч. посібник / Л.В.Барановська, Н. В.Глушаниця. К.: НАУ, 2016. 248.
5. US Department of Veterans Affairs. URL: <https://www.ptsd.va.gov/public/PTSD-overview/basics/how-common-is-ptsd>
6. Walsler, R. D., & Hayes, S. C. Acceptance and Commitment Therapy in the Treatment of Posttraumatic Stress Disorder: Theoretical and Applied Issues. In V. M. Follette & J. I. Ruzek (Eds.). *Cognitive-behavioral therapies for trauma*. 2006,. 146–172. The Guilford Press.

Науковий керівник - старший викладач кафедри педагогіки та психології
Лавриненко Д. Г.

Кондратюк Анна
студентка 6 курсу, спеціальності Психологія
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

РЕЗУЛЬТАТИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ФАХІВЦІВ-ОХОРОНЦІВ

Актуальність дослідження. Посилення напруженості у соціумі викликає збільшення кількості конфліктних ситуацій та актуалізує задачу психологічної науки більш ґрунтовного вивчення проблеми виникнення конфліктів у професійній діяльності та соціальному житті загалом з метою зменшення негативних впливів та вироблення умінь у персоналу управляти ними. Тому психологам, що працюють з персоналом, важливо розуміти специфіку впливу особистісних властивостей на вибір стратегій подолання конфліктних ситуацій та загалом на професійну діяльність, зокрема, на працю фахівців-охоронців, професійна діяльність яких прямо пов'язана із частим виникненням конфліктів на робочому місці.

Мета дослідження – полягає у перевірці ефективності програми розвитку умінь використовувати більш широкий спектр психологічних стратегій подолання конфліктів у працівників охорони.

Методи та методика дослідження. Для досягнення мети була розроблена методика перевірки ефективності програми розвитку умінь розв'язання конфліктних ситуацій, в якій була використана сукупність психодіагностичних засобів, а саме тест Томаса-Кілмана для визначення домінуючої стратегії поведінки в конфлікті, тест дослідження локусу контролю Роттера, та визначені показники ефективності програми.

Основні результати. Задля проведення дослідження стратегій поведінки в конфліктах у працівників охорони з різними особистісними властивостями,

було сформовано вибірку з 55 чоловіків, віком від 30 до 54 років, працівників охоронної фірми, які співпрацюють між собою, серед яких 37% - це працівники віком від 30 до 40; 36% - віком від 41 - до 50; та 27% - від 51 до 55.

В діяльності охоронця присутнє напруження від можливого виникнення конфліктних ситуацій, зараз ця проблема має загострений характер, оскільки з введенням карантинних обмежень до обов'язків працівників додаються завдання з контролем дотримання санітарних вимог. Таким чином до типових конфліктних ситуацій, наприклад, розкрадання товару, суперечка між відвідувачами закладів, виявлення сторонніх на території, що охороняється, додалися ситуації, до яких вони не були готові і відповідно їхні реакції загострювали конфлікт.

Задля попередження конфліктів надаються інструкції з поведінки в конфлікті, проте охоронці в стресових ситуаціях не завжди їх дотримуються, тому було проведено дослідження, спрямоване на виявлення в охоронців домінуючих стратегій розв'язання конфліктних ситуацій, локусу контролю та рівня емоційного вигорання, для подальшого розроблення корекційної програми і перевірки її ефективності.

Після аналізу типових ситуацій було визначено, що основними стратегіями поведінки в конфлікті, котрими має користуватися фахівець-охоронець є співпраця та компроміс, а стратегіями, від яких йому потрібно утриматися пристосування та уникнення. Окрім того було виявлено, що домінуючими стратегіями поведінки у конфліктах у персоналу охорони є якраз суперництво та уникнення.

Також під час проведення даного дослідження було виявлено ще один психологічний аспект, котрий заважає охоронцям виконувати свої робочі обов'язки, а саме – локус контролю співробітників. Виявлено, що порушення інструкцій в конфліктній ситуації, спричинено домінуванням серед працівників екстернального локусу контролю.

За результатами кореляційного аналізу Пірсона були встановлені такі взаємозв'язки стратегій поведінки в конфлікті у працівників з різним локусом

контролю. А саме: обернений кореляційний зв'язок ($r=-0,366$, $p \leq 0,01$) було визначено між стратегією пристосування та інтернальним локусом контролю, тобто чим менше виражена інтернальна характеристика, тим частіше особа пристосовується до свого опонента в конфліктній ситуації, оскільки покладається на допомогу ззовні.

Подібне пояснення можна застосувати і до стратегії суперництва, яка має прямий кореляційний зв'язок ($r=0,264$, $p \leq 0,01$) з екстернальним локусом контролю. Таким чином, особа не намагається врегулювати конфлікт відповідно до робочих інструкцій, а бажає бути переможцем в суперечці. Більше кореляцій не було визначено, тому дослідження потребує продовження.

На основі цих даних було створено програму з 3-х тренінгових занять, тривалістю по дві з половиною кожне, спрямованих на розвиток умінь поведінки у конфліктних ситуаціях, до яких було віднесено: уміння сприймати помилки іншої людини, вміння коректного реагування, самоконтролю гнівних та ворожих емоцій.

Після проведеного ретестування визначено, що відбулися зміни у використанні охоронцями стратегій поведінки в конфлікті, а саме:

Тактику суперництва до тренінгу використовувало 20% респондентів, після тренінгу – 11%.

Співпрацю до тренінгу використовувало 12% респондентів, після – 24%.

Тактику компромісу – до тренінгу використовувало 20% респондентів, після – 37%.

Уникнення – до тренінгу використовувало 20% респондентів, тепер – 13%

Пристосування – до тренінгу використовувало 28% респондентів, тепер 18%.

Крім того, після проведення тренінгу була надана експертна оцінка менеджером компанії про те, що рівень конфліктів охоронців у спілкуванні з клієнтами було знижено.

Висновки. Отже, на основі результатів дослідження провідних тактик поведінки у конфліктах працівників охорони була здійснена програма з

розвитку їхніх умінь поведінки у конфліктних ситуаціях. Повторне тестування показало, що проведені тренінгові роботи були ефективними для зміни вибору фахівцями-охоронцями провідних стратегій поведінки в конфлікті під час виконання робочих обов'язків.

Література:

1. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2008. 538.
2. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 456.
3. Минияров В.М. Диагностика и коррекция характерологических свойств личности. Самара, 1997. 120.
4. Сорока І.А. Взаємозв'язок стресу з конфліктами в колективі організації. *Правничий вісник Університету "КРОК"*. 2012, 13. 250-255.
5. Сухорукова Т.Г. Характеристика внутрішніх факторів, що визначають рівень стресовості та конфліктності колективу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013, 42. 440-443.

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології **Ловка О.В.**

Кононенко Тетяна,
студентка 4 курсу, спеціальності «Психологія»,
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»,
м. Київ

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЙОГО ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

Актуальність дослідження. У житті кожної людини завжди існували конфліктні ситуації, які виступають можливістю вивільнити емоції, розібратися у суті справи, зібратися з думками тощо. Конфлікти посідають одне з визначних місць серед типів міжособистісної взаємодії.

Серед чинників виникнення конфліктів важливими є індивідуально-психологічні властивості особистості та її емоційна поведінка.

Мета дослідження: виявити взаємозв'язок індивідуально-психологічних властивостей персоналу та його поведінки в конфліктних ситуаціях.

Методи та методика дослідження: теоретичні методи: теоретико-методологічний аналіз літературних наукових джерел, порівняння й узагальнення даних теоретичних та емпіричних досліджень; емпіричні: опитувальник «Акцентуації характеру» Х.Шмішека, методика «Діагностика провідного типу реагування в конфлікті» М.Кашапова та Т.Шалаєва та опитувальник «Особистісна агресивність та конфліктність» Є.Ільїна; математико статистичні: процентний та кореляційний аналіз засобами SPSS Statistics v.22.0.

Основну вибірку дослідження склали 53 особи віком від 18 до 60 років, які належали до персонального складу однієї з організацій.

Основні результати дослідження. Терміном «конфлікт» позначають досить широкий спектр явищ, адже конфлікт – складний, багатоплановий і

багаторівневий соціальний феномен, властивий всім сферам життєдіяльності.

Поведінка особистості в конфліктних ситуаціях безпосередньо залежить від індивідуально-психологічних властивостей, усвідомлення власних можливостей поведінки, від впливу зовнішніх факторів [1]. Важливим є виділення власного досвіду особистості, який є визначним при виборі поведінки. Поведінка, яка призвела до отримання бажаного результату, буде повторюватися і далі.

Поведінка в конфліктних ситуаціях може змінюватися залежно від обставин, в яких конфлікт відбувається, індивідуально-психологічних якостей опонента й усвідомлення людиною власних можливостей. Як правило, людина в конфліктній ситуації веде себе єдиним, звичним для себе способом, і не здогадується про існування інших способів поведінки.

В результаті емпіричного дослідження, нами було виявлено значимі кореляційні зв'язки між індивідуально-психологічними властивостями персоналу та його поведінкою у конфліктних ситуаціях:

1. Прямий високозначимий зв'язок між запальністю та виходом ($r=0,382$; $p=0,005$). Таким чином, швидка емоційна реакція персоналу може бути агресивною, що впливатиме на вирішення конфлікту.

2. Прямий високозначимий зв'язок між запальністю та раціональністю ($r=0,380$; $p=0,005$). Таким чином, швидка емоційна реакція персоналу заважає раціонально мислити під час конфлікту для його розв'язання.

3. Прямий високозначимий зв'язок між наполегливістю та агресією ($r=0,382$; $p=0,005$). Таким чином, наполегливість персоналу у бажанні вирішити конфлікт може заважати почути думку опонента та викликати агресію через те, що конфлікт не вирішується.

4. Прямий високозначимий зв'язок між непоступливістю та агресією ($r=0,490$; $p=0,000$). Таким чином, небажання прислухатися до думки інших людей та відстоювання власної думки під час конфлікту призводить до неможливості виходу із конфлікту чи компромісу та агресивності.

5. Прямий високозначимий зв'язок між безкомпромісністю та

вирішенням ($r=0,371$; $p=0,006$). Таким чином, персонал, який не бажає йти на компроміс, буде шукати інший шлях до вирішення ситуації, аби задовольнити свої інтереси. Якщо це буде вдаватися, то це стане підкріпленням даної лінії поведінки.

6. Прямий високочисливий зв'язок між мстивістю та агресією ($r=0,450$; $p=0,001$). Таким чином, персонал, який агресивно налаштований на вирішення конфлікту, буде намагатися виразити власне невдоволення конфліктною ситуацією іншими шляхами.

7. Прямий високочисливий зв'язок між нетерплячістю до думки інших та агресією ($r=0,541$; $p=0,000$). Таким чином, небажання прислухатися до думки інших людей під час конфліктної ситуації призводить до неможливості швидкого виходу із конфлікту та швидкої негативно забарвленої емоційної реакції – агресивності.

8. Непрямий високочисливий зв'язок між нетерплячістю до думки інших та вирішенням ($r=-0,407$; $p=0,002$). Таким чином, персонал, який не бажає дослухатися до думки інших людей, схильний шукати інший шлях до вирішення конфлікту, аби задовольнити свої інтереси та небажання слухати інших, що унеможлиблює саме вирішення ситуації.

9. Прямий високочисливий зв'язок між підозрлістю та агресією ($r=0,397$; $p=0,003$). Таким чином, персонал, який підозрює, не зможе вже довіряти словам інших, що унеможлиблює появу компромісу та змушує бути налаштованим більш агресивно до інших.

10. Прямий високочисливий зв'язок між позитивною агресивністю та агресією ($r=0,555$; $p=0,000$). Таким чином, даний шлях реагування в конфліктній ситуації може підкріплятися та підкріпляти вже наявний рівень агресивності персоналу.

11. Прямий високочисливий зв'язок між негативною агресивністю та агресією ($r=0,630$; $p=0,000$). Таким чином, даний шлях реагування в конфліктній ситуації також може підкріплятися та підкріпляти вже наявний рівень агресивності.

12. Обернений високозначимий зв'язок між негативною агресивністю та вирішенням ($r=-0,411$; $p=0,002$). Таким чином, негативна агресивність є досить емоційним проявом, що не дає раціонально мислити для вирішення конфлікту без агресії.

13. Прямий високозначимий зв'язок між віком та виходом ($r=0,370$; $p=0,006$). Причиною такого результату може бути те, що з віком персонал розуміє, що конфліктні ситуації забирають досить багато ресурсів, і легше вийти з даної ситуації, ніж продовжувати її.

Висновки. Конфлікт – складний, багатоплановий і багаторівневий соціальний феномен.

Поведінка персоналу в конфліктних ситуаціях безпосередньо пов'язана з його індивідуально-психологічними властивостями, усвідомленням власних можливостей поведінки, впливом зовнішніх факторів.

В результаті емпіричного дослідження нами було виявлено значимі кореляційні зв'язки між індивідуально-психологічними властивостями персоналу та його поведінкою у конфліктних ситуаціях, а саме між: запальністю та виходом, запальністю та раціональністю, наполегливістю та агресією, непоступливістю та агресією, безкомпромісністю та вирішенням, мстивістю та агресією, нетерплячістю до думки інших та агресією, нетерплячістю до думки інших та вирішенням, підозрлістю та агресією, позитивною агресивністю та агресією, негативною агресивністю та агресією, негативною агресивністю та вирішенням, віком та виходом.

Література:

1. Конфликтология / под ред. А. С. Кармина. СПб.: Лань, 1999. 162.
URL: <https://dogmon.org/konfliktologiya--pod-red-a-s-karmina--spb-izdatelestvo-lane-19.html>

Науковий керівник – старший викладач кафедри педагогіки та психології
Лавриненко Д.Г.

Кушнір Анастасія
студентка 6 курсу, спеціальності Психологія
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ У СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність дослідження. Процеси глобалізації, перехід сучасного суспільства до інформаційного різноманіття зумовив зміни в усіх сферах життя, зокрема, в екологічному, соціальному, інформаційному та інших вимірах. Світ почав різко змінюватися, внаслідок чого зазнала змін система цінностей суспільства, в тому числі, і його найважливіша і найбільш вразлива структура – особистість у всіх її проявах, зокрема, і в комунікативному.

Мета дослідження визначити роль комунікативної компетентності в структурі особистості на основі аналізу наукової літератури. Ця робота є складником більш загального дослідження взаємозв'язку комунікативної компетентності та особливостей поведінки особистості у конфліктній взаємодії.

Основні результати. У психології комунікативну компетентність визначають як ситуативну адаптивність і вільне володіння вербальними і невербальними засобами соціальної поведінки; сукупність навичок та вмінь, необхідних для ефективного спілкування. Комунікативна компетентність сучасної людини – це її здатність до безпосереднього та опосередкованого конструктивного спілкування з іншими суб'єктами комунікативного процесу на основі власних психофізичних ресурсів і комплексних знань законів і принципів комунікації.

Компетентність у спілкуванні – це результат соціально-культурного й історично-комунікативного розвитку суспільства. В її підґрунті – сукупність культурологічних знань, цінностей і значень, культурних норм і правил спілкування, що використовуються особистістю у процесі комунікації. До

числа цих засобів відносить правила комунікативного етикету, правила узгодження комунікативної взаємодії і, нарешті, правила самопрезентації, що засвоюються суб'єктом у процесах соціальної взаємодії [2]. Водночас це вироблений у міжособистісній взаємодії психологічний інструмент комунікації конкретної людини, що забезпечує її зв'язок із соціумом. Для забезпечення ефективного перебігу комунікативних процесів людина повинна володіти комунікативною компетентністю, яка включає, систему знань і вмінь (технік) [1].

Узагальнення положень різних теоретичних джерел щодо тлумачення комунікативної компетентності дає змогу розглядати комунікативну компетентність як складно організоване, внутрішньо суперечливе поєднання комунікативних знань і вмінь, що відображають цілі та результати здійснюваної суб'єктом спілкування комунікативної діяльності [1, 2, 3, 4, 5]. За допомогою комунікативної компетентності суб'єкт комунікації у процесі діяльності й спілкування реалізує три основних функції: комунікативну, перцептивну й інтерактивну, що об'єднує у своєму складі три основних групи вмінь або здатностей:

1) комунікативно-мовленнєву здатність, що об'єднує такі вміння: а) отримання інформації; б) адекватне розуміння смислу інформації; в) програмування і висловлення своїх думок в усній і письмовій формі.

2) соціально-перцептивну здатність як сприймання і розуміння сутності іншої людини, взаємопізнання і взаємооцінка. Ця здатність передбачає такі вміння: а) створення образу іншої людини (розуміння її психологічної й особистісної сутності); б) моральні уявлення (емпатія як усвідомлення почуттів, потреб, інтересів інших людей, повага до партнера зі спілкування, тактовність тощо); в) рефлексію (самоусвідомлення – розуміння своїх внутрішніх станів, емоцій, ресурсів, уподобань, інтуїція).

3) інтерактивну здатність як вміння організовувати і регулювати взаємодію та взаємовплив і досягати взаєморозуміння. Ця здатність об'єднує такі вміння: а) знання соціально-комунікативних норм, зразків поведінки, соціальних ролей:

б) здатність до соціально-психологічної адаптації; в) контроль за поведінкою у взаємодії, вміння розв'язувати конфлікти; г) здатність справляти вплив на партнера зі спілкування: вміння слухати і володіння ефективною тактикою переконання іншої людини.

Ці здатності мають низку характеристик, зокрема, вони самостійні, позаяк кожна з них є унікальним додатком до професійних вмінь, взаємозалежні, так як кожна певною мірою пов'язана з іншими, ієрархічно організовані, оскільки кожна існує завдяки наявності попередньої.

Важливим для нашого дослідження є розгляд психологічного образу сучасного комуніканта [2] особливо у зв'язку з тим, що сучасна особистість має в своїй структурі не тільки позитивні характеристики і якості, але й значну кількість негативних проявів, зокрема:

- відхилення у психічному здоров'ї, неврози внаслідок постійних перевантажень і стресів, соціальної незахищеності і матеріальної незабезпеченості;

- відсутність позитивної мотивації своєї діяльності або невизначеність мотивів та інтересів;

- неможливість повноцінної самореалізації себе як особистості, що супроводжується моральною спустошеністю;

- численні спроби маніпулювати іншими людьми, ставлення до них як до об'єктів задоволення власних потреб;

- байдуже ставлення до дійсності, втрата чутливості до нещастя інших людей, нехтування справедливістю;

- емоційно-психологічний дискомфорт через зіткнення бажань, інтересів, позицій і думок, а часом і тотальна конфліктність у міжособистісних взаєминах.

Всі ці характеристики у певні моменти розгортання комунікативного процесу можуть бути активовані і негативно відобразитися на якості комунікації, тому вивчення особливостей прояву комунікативної компетентності у конфліктній взаємодії та її взаємозв'язок з тактиками поведінки у конфлікті є беззаперечно з нашої точки зору напрямком.

Висновки. Аналіз наукової літератури показує, що наразі є теоретичні передумови різнобічного дослідження проблеми комунікативної компетентності. Розглядаючи комунікативну компетентність як інтегративне утворення особистості, можна вважати, що вона полягає в готовності і організації комунікативної діяльності адекватно ситуації спілкування за цілями, формою, змістом і рольовими відносинами на основі знань, умінь, особистісного досвіду і ціннісних відносин, орієнтованих на самостійну і успішну участь у різних видах діяльності. Комунікативна компетентність є однією з базових, ключових компетенцій, якими повинна володіти будь-яка людина, щоб бути успішною та ефективною у сьогоденній ситуації змін.

Література:

1. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 576.
2. Корніяка О.М. Розвиток комунікативної компетентності особистості в сучасному соціокомунікативному просторі. *Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С. Костюка (19-20 квітня 2010 року)*. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010, т. I, 140-145.
3. Лупак Н.М. Структура комунікативної компетентності майбутніх учителів мистецьких дисциплін: сучасний формат. *International Academy Journal Web of Scholar*, 2019, 4(34), 32-38.
4. Носовець Н.М., Пашко Т.О. Зміст і структура комунікативної компетентності майбутнього вчителя технологій. URL: <https://visnyk.chnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/Nosovets-N.-and-Pashko-T.pdf>
5. Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. М.: Изд-во МГУ, 1989, 216.

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології **Корват Л.В.**

Малюков Родіон
студент 6 курсу, спеціальності «Психологія»
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ НА МОТИВАЦІЮ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ

Актуальність дослідження. Сучасна система освіти розглядає студента як особистість з його різнобічним, в тому числі психологічним, потенціалом. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату навчального колективу є однією з найважливіших умов для зростання продуктивності і якості навчального процесу. Однак, клімат це не єдина проблема в студентському житті, важливу роль також займає мотивація до навчання. Ці поняття є пов'язаними та взаємозалежними, тому цілю моєї роботи буде визначити ступінь взаємозв'язку мотивації навчальної діяльності з психологічною атмосферою в колективі.

Зараз, без сумніву, від того, наскільки мотивованими будуть студенти та наскільки ефективним буде їх робота, залежить успіх навчання. Існує безліч проблем, пов'язаних з мотивацією: проблема взаємовідносин з викладачами, незадоволеність навчальним процесом, умовами навчання в цілому в університеті, несприятливим соціально - психологічним кліматом в навчальній групі.

Проблема формування соціально-психологічного клімату є багатофакторним явищем. Частиною цієї проблеми є система стосунків, що складаються в колективі студентів, та стосунки між викладачами і студентами. А сутність гарного соціально-психологічного клімату в студентській групі полягає в тому, що процес навчання, який протікає в позитивній атмосфері створює сприятливі умови не тільки для подальшого розвитку, але й мотивацію для формування нових, професійно важливих якостей, знань, умінь і навичок.

Таким чином, соціальна значущість визначеної проблеми та її недостатнє вивчення й обумовило вибір данної теми.

Мета дослідження - визначити ступінь взаємозв'язку мотивації з психологічною атмосферою в студентському колективі.

На основі поставленої мети, предмета і об'єкта нашої дослідницької роботи були поставлені наступні завдання:

- теоретичний аналіз мотивації навчальної діяльності
- теоретичний аналіз проблеми соціально-психологічного клімату
- вивчення психологічної атмосфери в колективі
- вивчення мотивації в студентських групах
- виявлення зв'язку між мотивацією і психологічною атмосферою в колективі

Для проведення даного дослідження було здійснено тестування студентів 1-3 курсів Київського національного економічного університету імені В.Гетьмана в кількості 34 особи. Дослідження проводилося анонімно, при цьому респондентам повідомлялася мета досліджень.

Методи та методика дослідження. Тепер перейдемо до обґрунтування методичного інструментарію і більш докладно зупинимося на описі методик, використовуваних в дослідженні для вивчення даної теми:

1. Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху;
2. Індекс групової згуртованості Сішора;
3. Методика оцінювання психологічної атмосфери в колективі (за Ф. Фідлером).

Основні результати. На підставі результатів проведеного анкетного опитування для вивчення мотивації досягнення успіху групи (за Т. Елерсом) було визначено, що у досліджуваних переважає високий та середній рівень мотивації до успіху. Високий рівень мотивації притаманний 18 респондентам (53%), середній рівень є у 12 респондентів (35%), а низький у 4 людей (12%).

За методикою індексу групової згуртованості Сішора ми отримали такі результати. Переважна більшість в групі набрали середню та високу суму балів

по даній методиці, що свідчить про наявність групового індексу згуртованості. Групова згуртованість-дуже важливий параметр, який показує ступінь інтеграції групи та її згуртованість. Високий рівень набрали 19 людей (56%), середній рівень мають 13 людей (38%), низький рівень показали 2 людей (6%)

Методика оцінювання психологічної атмосфери в колективі (за Ф. Фідлером) має 10 ознак, що свідчать про здоровий психологічний клімат в групі. За результатами методики 25 студентів мають здоровий психологічний клімат, 6 студентів набрали середні бали та 3 студенти, які вважають групу не згуртованою.

Більшість студентів вибирали та оцінили високим балом такі переважаючі риси, які притаманні їхньому колективу: погодженість, задоволеність, продуктивність, теплота, співробітництво, взаємна підтримка та успішність. Отже, у студентів позитивна атмосфера в групі, що є показником здорового психологічного клімату в колективі.

В результаті проведеного дослідження було встановлено, що соціально-психологічний клімат та мотивація у групах студентів доволі висока. Більшість студентів вибирали та оцінили високим балом такі переважаючі риси, які притаманні їхньому колективу: погодженість, задоволеність, продуктивність, теплота, співробітництво, взаємна підтримка та успішність. Це також проявляється в міжособистісних стосунках, взаємопідтримці, коли психологічний клімат в ньому позитивний, безконфліктний- це свідчить про нормальний клімат колективу. Також можна стверджувати, що у групи досліджуваних студентів переважає тенденція до високої мотивації у досягненні успіху, а зокрема у навчанні.

Висновки. Соціально-психологічний клімат колективу визначається як психічний стан, який відображає особливості його функціонування. Психологічна атмосфера в колективі - це складена в трудовому колективі емоційна атмосфера, комфортна або дискомфортна для його членів. На стан психологічної атмосфери в навчальному колективі впливає загальна обстановка в колективі та характер внутрішньогрупових відносин.

Для студентських груп з позитивною соціально-психологічною атмосферою характерні: орієнтація на сумісну діяльність, активну взаємодію у навчанні, уважне ставлення до всіх пропозицій і побажань, урахування досвіду і знань інших студентів, а групова згуртованість та позитивна атмосфера від студентів та викладачів стимулює активність та ініціативу колективу.

Якщо розглядати протилежну ситуацію, то для студентських груп, де панує негативна психологічна атмосфера характерна низька мотивація та ініціатива для навчання та розвитку. Через відсутність активного позитивного соціального підкріплення з боку інших, студент втрачає мотивацію для опанування нових знань та навичок, а також пригнічується внутрішній мотив до нового.

У понятті мотивації особливо важливі такі його аспекти:

- визначення того, що в діяльності людини знаходиться в прямій залежності від мотиваційного впливу:

- виявлення співвідношення внутрішніх і зовнішніх сил;
- співвідношення з результатами діяльності людини.

Створення та підтримка мотивації є досить складною справою. Дієві стимули (мотивації) трансформуються в залежності від особливостей студентів, поставлених задач і часу. Але мають місце і загальні принципи формування і збереження мотивації. Перш за все постійна мотивація породжується активним навчанням і підтримується сприятливою атмосферою в колективі.

Для визначення взаємозв'язку мотивації з психологічною атмосферою в колективі був використаний метод математичної статистики, а саме кореляція Пірсона. Аналіз даних був проведений за допомогою програми Excel 2016. Метод кореляції дозволяє визначити силу і напрям кореляційного зв'язку між декількома ознаками або декількома профілями (ієрархіями) ознак.

Для перевірки взаємозв'язку були використані загальні рівні мотивації, індексу групової згуртованості та психологічної атмосфери. Тому рівні прояву були закодовані для проведення кореляційного аналізу.

За результатами математико-статистичного аналізу даних, ми можемо

спостерігати статистично значущі зв'язки між показниками. Наявність значних зв'язків ($0,76$; $p \leq 0,05$) між показниками групової згуртованості та психологічної атмосфери пояснюється сильним зв'язком цих структур в контексті задоволеності психологічним кліматом в групі. Тобто ці дві групові характеристики є взаємозалежними показниками позитивного чи негативного соціально-психологічного клімату у навчальній групі, а це означає, що чим краща психологічна атмосфера у групі тим більша групова згуртованість.

Також, отримані такі значимі зв'язки: мотивація до навчання та індекс групової згуртованості ($0,91$; $p \leq 0,05$). Як видно з даних результатів групова згуртованість в значній мірі впливає на мотиваційну сферу студентів. Коли індивід стає членом конкретної групи, то в дію вступає такий багатофакторний феномен, як спонукальні властивості групи.

Було виявлено, важливі для дослідження, зв'язки між мотивацією та психологічною атмосферою студентського колективу ($0,79$; $p \leq 0,05$). Зважаючи на результати дослідження можна припустити, що психологічна атмосфера (клімат) всередині студентського колективу в значній мірі впливає на мотивацію до навчання у студентів, які досліджувалися.

Отримані результати довели, що в колективі високий рівень згуртованості та інтеграції, що вказує на відсутність міжособистісних конфліктів, прихованих несприятливих факторів та незадоволеності навчанням.

Згуртованість колективу, задоволеність студентів перебуванням у ньому багато в чому залежить від: психологічної сумісності; задоволеність умовами навчання; системою мотивації; стосунками в колективі в цілому. Тож, ефективність студентів, тісно пов'язана з психологічним кліматом всередині групи.

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології **Колесніченко Л.А.**

Петренко Анастасія
студентка 4 курсу, спеціальності «Психологія»
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ФЕНОМЕН ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Актуальність дослідження. Зростаючий інтерес до такого явища, як лояльність співробітника до своєї організації, обумовлений тим, що персонал сьогодні розглядається в якості чинника конкурентоспроможності, а вірність працівників компанії — як конкурентна перевага. Менеджери бачать в зміцненні лояльності персоналу дієвий механізм підвищення ефективності організації. Актуальність феномену лояльності для бізнесу підтверджується як західними, так і вітчизняними дослідниками. Лояльність співробітників до організації підвищує її прибутковість, дозволяє істотно заощадити під час прийому на роботу та у навчанні. Лояльні співробітники в 90% випадків готові рекомендувати свою компанію іншим як хороше місце роботи, і в 55% випадків готові відхилити пропозиції роботи від інших працедавців. Незважаючи на важливість феномену лояльності співробітників, і наявність великої кількості літератури з цього питання, саме поняття «лояльність» не має єдиного трактування і сьогодні.

Мета дослідження — описати феномен організаційної лояльності персоналу.

Методи та методика дослідження. На сьогодні виділяють кілька підходів до вивчення лояльності: транзакційний, когнітивний, інсталяційний, поведінковий та підхід, що інтерпретує лояльність як психологічний стан.

Основні результати дослідження. Лояльність персоналу — це, передусім, вірність, відданість працівника цілям і цінностям організації, здійснення діяльності, яка підтримує й допомагає реалізувати ці цілі. Тобто, благонадійність співробітника вказує на ступінь нормативності його поведінки

по відношенню до організації, а лояльність – на ступінь сприймання організації працівником і терпимість до неї. Останнім часом лояльність як соціально-психологічний та організаційний феномен все більший інтерес викликає як у практиків, так і у дослідників сучасної організаційної психології.

Поведінковий підхід базується на припущенні про те, що попередні рішення і дії створюють умови для формування лояльності і відповідно повторення цих дій є важливим. Лояльність організації може ґрунтуватися на чотирьох детермінантах [1]:

- 1) ясність дії (спостереження і визначеність);
- 2) оборотність;
- 3) довільність (ступінь сприйняття свободи дії);
- 4) публічність (ступінь обізнаності про дії інших).

Дані характеристики дії спонукають індивіда покладати на себе зобов'язання, що пов'язують його певним чином з діями, і сила такого зв'язку визначає ступінь лояльності. Остання суттєво збільшується за рахунок тенденції виправдовувати власні дії (як спосіб зниження когнітивного дисонансу) і високою оцінкою витрат, пов'язаних з їх припиненням [1]. Тобто, лояльність організації формується в залежності від рішення і фактичного входження індивіда в організацію.

Транзакційні теорії (теорії обміну, «інвестування», інструментальні, «обчислювальні» теорії) розглядають лояльність, перш за все, як форму обміну між працівником і роботодавцем, де обмінювані блага можуть мати як матеріальний, так і соціальний (зв'язок, статус) та психологічний (час, зусилля, знання) характер. Працівник інвестує наявні у нього ресурси і формує очікування щодо організаційної віддачі і витрат, пов'язаних з виходом із організації. Такі концепції як правило розглядають лояльність як результат зважування «витрат-вигод» і «обміну» організації та працівника, акцентуючи увагу на нормативній поведінці, «доброзичливому, коректному, щирому, шанобливому ставленні» [2] — психологічний зміст якого залишається не зовсім зрозумілим. Такий погляд на лояльність більш характерний для

поведінкових і теорій обміну.

З точки зору *настановного підходу*, лояльність це соціальна установка — стійке оцінне ставлення до організації, узагальнено відбиває ступінь її прийняття чи неприйняття, традиційно через три компонента: емоційний, когнітивний і поведінковий [3].

Когнітивний підхід, в значній мірі заснований на теорії очікування Врума, акцентує раціональні детермінанти формування не стільки лояльності організації, скільки прихильності мети (задачі) і тому мало нас цікавлять. Проте - лояльність тут може інтерпретуватися похідна від привабливості й імовірності досягнення певних результатів або ж, як модератор між труднощами досягнення мети і продуктивністю спроб її досягти [2].

Розуміння лояльності як психологічного стану виходить з припущення, що вона не може бути зведена до поняття соціальної установки, що розуміється як узагальнена оцінка за шкалою «положительноотрицательна» або стійкого оцінного ставлення до певних людям, предметам та ідеям [3]. Замість цього лояльність трактується як специфічний комплекс почуттів і переконань (зклопотаність добробутом, почуття відповідальності), що стосуються відносин з організацією, включаючи інтерпретацію зв'язку з цим, оцінку відповідності цілей і цінностей і спонукає до певних дій, релевантним інтересам організації [2].

На заході проведено безліч досліджень, присвячених лояльності працівників (*organizational commitment*) і обумовлених наміром краще зрозуміти і, можливо, передбачити плинність співробітників, а також переконанням в тому, що відданий співробітник працюватиме краще, ніж співробітник менш лояльний [4, 5, 6]. Різні визначення лояльності у рамках цих досліджень в 1960–1980-х роках зводилися до трьох основних положень:

- лояльність як позитивна емоційна реакція на організацію, її цілі і цінності [4];
- лояльність як результат оцінки втрат, пов'язаних із залишенням організації [5];

– лояльність як відчуття зобов'язань залишатися в організації [4].

Синтезом інсталяційного та поведінкового підходів є трикомпонентна модель лояльності Дж.Мейєра і Н.Аллен, яка є найбільш розробленою теоретично та емпірично. Лояльність розуміється ними як психологічний стан, комплекс переживань і переконань, що відбивають і визначають специфіку зв'язку працівника з організацією та надають його діям стійкість і спрямованість, релевантну організаційним інтересам [7]. Вчені описують лояльність як психічний стан або ставлення. Цей психічний стан має три абсолютно різні складові: афективна; продовжена та нормативна (Рис.1).

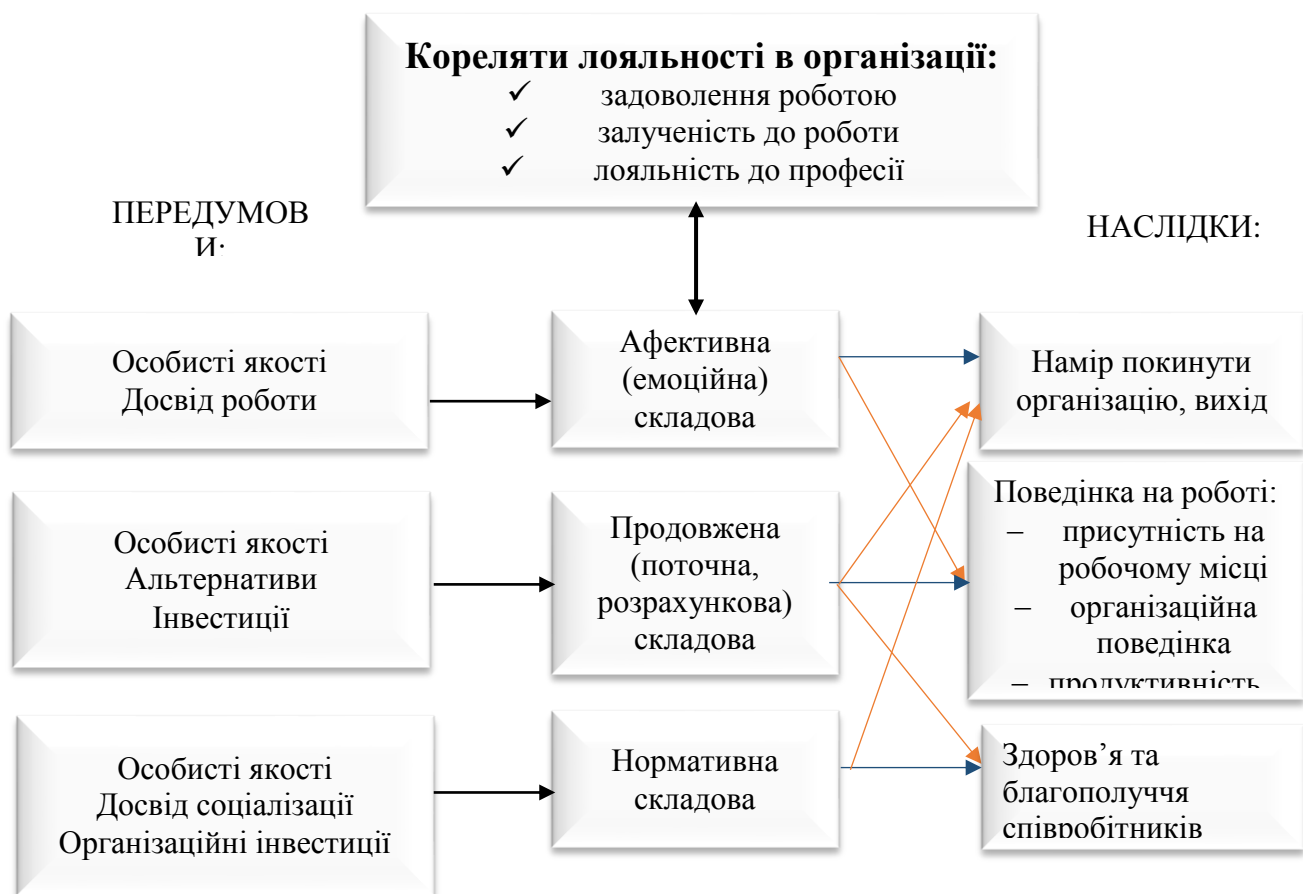


Рис. 1. Передумови, кореляти та наслідки лояльності до організації [7]

Висновки. Отже, можемо констатувати, що *організаційна лояльність* — це соціально-психологічна установка, що характеризує зв'язок суб'єкта (працівника) з організацією та включає в себе емоційну (почуття і емоції, які відчувають до організації), когнітивну (поділ і прийняття організаційних цінностей, цілей, норм) та поведінкову складові.

Література:

1. Антология организационной психологии / Под ред. Б. М. Стоу. Москва: ООО «Вершина», 2005. 712.
2. Доминьяк, В. И. Организационная лояльность: основные подходы. *Менеджер по персоналу*. 2006. № 4. 34-40.
3. Козирев Г.І. Конфліктологія. Соціальні конфлікти в суспільному житті. *Соціально-гуманітарні знання*, 1999, № 1. 103-121.
4. Allen N.J., Meyer J.P. Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. Chapter to appear in R.D. Goffin and E. Helms (Eds.) *Problems and Solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at seventy*. Norwell, MA: Kluwer. Academic Publishers, 2000.
5. Buchanan B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 1974, 19. 533-546.
6. Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M. Employee-organization linkages. New York: Academic Press, 1982.
7. Allen N.J., Meyer J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 1990, 63. 1-18.

Науковий керівник — старший викладач кафедри педагогіки та психології
Лавриненко Д.Г.

Пренделас Євгенія
студентка 4 курсу, спеціальності «Психологія»
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТРАНЗАКТНОГО АНАЛІЗУ В РОБОТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА

Актуальність дослідження. У сучасному світі змін зазнає кожна сфера життя, що нас оточує, адже вони розвиваються, вдосконалюються, стають зручнішими та більш інноваційними. Це стосується і людських ресурсів в організації. Психологічний капітал організації є важливим чинником забезпечення ефективності сучасних організацій.

Транзактний аналіз в організаціях на сьогодні визнається як найбільш ефективний спосіб формування короткострокових та довгострокових програм організаційного розвитку. Завдяки своїй системності і, водночас, спрямованості на людський фактор, він є потужним в роботі фахівців з організаційного розвитку та HR-консультантів, допомагаючи розуміти та застосовувати теорію особистості, яка показує, психологічні закономірності поведінки особистості та взаємовідносин в організації.

Застосування транзактного аналізу в організаціях досліджували такі вчені, як Е. Берн [1], К. Штайнер [4], Я. Стюарт, В. Джойнс [5], Д. Джонгвард [2] та Дж. Хей [3].

Транзакційний аналіз - така психологічна модель, яка служить для опису і аналізу поведінки особистості, її взаємодій (транзакцій) між людьми. Він складається з філософії особистих та групових стосунків, теорії та методів, які дозволяють особистості зрозуміти саму себе і підвищити ефективність налагодження комунікацій у будь-яких групах, колективах чи організаціях.

В основу застосування транзактного аналізу в організаціях покладено теорію розроблену Е. Берном ще у 60-ті роки ХХ століття. За ним концепція трьох еґо-станів: Дорослий, Батько, Дитина присутня в організаційній ієрархії

як прояви ситуаційних реакцій– для Батька характерна обережність, опікунське та критичне ставлення, для Дорослого – об’єктивність та аргументованість у взаємодії, для Дитини – емоційність та спонтанність[1].

Після Е. Берна концепцію транзакційного аналізу розвивав Клод Штайнер, який в свою чергу розширив її до 5 его-типів (до вже наявних додалися Критикуючий та Турботливий Батько, Адаптивна та Вільна Дитина)[4].

Найновішу класифікацію у транзактному аналізі розглядала Дж. Хей у своїй книзі «Транзактний аналіз для тренерів», де використано модифіковану класифікацію за Берном у вигляді Внутрішньої Дитини, Внутрішнього Дорослого та Внутрішнього Батька. А також уточнені кваліфікації Штайнера, де є Функціональний Дорослий, Турботливий та Критикуючий Батько, а також Адаптивна та Природня Дитина [3].

Отже, враховуючи недостатню кількість досліджень, особливо застосування ТА в організаціях та ролі особистості та її его-станів нами була визначена **мета дослідження**: визначити особливості інструментарію транзактного аналізу у роботі організаційного психолога з особистістю в організації.

Методи та методика дослідження: опитувальник «Транзакційний аналіз» Е. Берна (Дитина – Дорослий – Батько), модифікований опитувальник Джонгварда та тест «Особиста егограма» Барановської М. С.

Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (описові статистики, кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) за допомогою програми SPSS (23 версія).

У дослідженні брали участь 30 респондентів однієї організації. Вік опитуваних становив від 23 до 55 років. За статтю опитувані утворили такі групи: 43% складала жіноча стать, а відповідно 57% чоловіча.

Основні результати. Проаналізуємо результати, між методикою Е. Берна та міжособистісним опитувальником Джонгварда. Шкала «Дитина» має прямий кореляційний зв’язок зі шкалою «Бунтуюча Дитина» в опитувальнику Джонгварда ($r=0,598$; $p<0,01$). Наступною було виявлено прямо пропорційну

кореляцію між шкалами еґо-стану Дорослого в обох методиках ($r=0,425$; $p<0,01$). Для шкали «Батька» відповідність знайшла кореляція з модифікованим опитувальником по шкалі «Критикуючий Батько» – коефіцієнт прямого значення. Тобто, ці три показники можна перевірити на достовірність використовуючи ці методи дослідження. Далі, для нас видалося цікавим, що шкала «Дорослий» та «Критичний Батько», в згаданих нами методиках вище, має статистично значимий кореляційний зв'язок ($r=0,563$; $p<0,01$) незважаючи на те наскільки різними за проявами є ці дві рольові позиції.

1. Наступними були визначені зв'язки між методикою Е. Берна та тестом «Особистісна еґограма» Барановської. Першим значимим зв'язком, який нам вдалося встановити був обернено пропорційний зв'язок шкали «Дитина» та шкали «Дорослий» обраних нами методик відповідно ($r= -0,362$; $p<0,05$). Це підтверджує очевидну різницю прояву цих еґо-станів. Ще однією парою, яка мала статистично значимий прямий результат, стала кореляція шкал Дорослого ($r=0,49$; $p<0,05$). Неочевидним, але не менш значущим для нашого дослідження було виявлено зв'язок між шкалою «Батько» та «Дорослий» відповідно до обраних методик, що вже вдруге має прояв як у попередній згадуваній парі методів дослідження.

2. Між модифікованим опитувальником Джонгварда та особистісною еґограмою Барановської нам вдалося виявити такі зв'язки: шкала «Дорослий» у обох методиках має прямий статистично значимий зв'язок; шкали «Критикуючий Батько» та «Турботливий Батько» мають відповідники прямого значимого кореляційного зв'язку в другій методиці по цих же одноіменних шкалах, так само як і шкали «Вільної» та «Бунтуючої Дитини» Джонгварда мають прямі зв'язки статистично значимі для нашого дослідження зі шкалами Барановської «Вільної» та «Адаптивної Дитини». Далі, шкала «Критикуючого Батька» мала кореляційний зв'язок прямого значення ($r=0,517$; $p<0,01$) з шкалою «Дорослого», та шкала «Дорослого» Джонгварда зі шкалою «Турботливого Батька» у Барановської внаслідок визначення кореляції за Пірсоном показала прямопропорційний статистичний зв'язок як додатковий прояв зв'язку такої

пари в нашому дослідженні. Найбільш аномальним, на нашу думку став зв'язок шкал «Критикуючого» та «Турботливого Батька» з «Адаптивною Дитиною» Барановської ($r=0,514$; $p<0,01$ та $r=0,573$; $p<0,01$ відповідно). Дзеркально повторилось наступне: «Бунтуюча» та «Адаптивна Дитина» Джонгварда має прямий значимий кореляційний зв'язок зі шкалою особистісної егограми «Турботливим Батьком» ($r=0,418$; $p<0,05$ та $r=0,488$; $p<0,01$ відповідно). Дж. Хейу поясненні схеми управління конфліктами згадує про так звані «приховані транзакції», які саме при впливі одного співрозмовника з позиції Батька на позицію Дитини іншого іноді призводять до активізації стратегії Батька як захисної [3]. Можливо наше дослідження це підтверджує і має такі зв'язки.

Висновки. Отже, відповідно до отриманих нами результатів можна зробити висновок, що інструментарій транзактного аналізу як методу роботи психолога в організації має значний потенціал. Використання психологами транзактного аналізу в організаціям може сприяти підвищенню ефективності психологічного забезпечення організаційного розвитку, оптимізації організаційної культури, налагодженню міжперсональної взаємодії тощо, а, отже, підвищенню ефективності діяльності організації в цілому.

Література:

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. СПб.: Наука, 1992. 304.
2. Джонгвард Д. Рожденные выигрывать. Пер. с англ. Общ. ред. и послесл. Л.А. Петровской. М.: Прогресс, Прогресс-Универс, 1993. 336.
3. Хей Дж. Транзактный анализ для тренеров. СПб.: "Метанойя", 2020. 366.
4. Штайнер К. Сценарии жизни людей. Школа Эрика Берна.
5. Стюарт Я., Джойнс В. Современный транзактный анализ.

Науковий керівник – доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та педагогіки **Креденцер О. В.**

Римар Ангеліна
студентка 6 курсу спеціальності «Психологія»
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

АГРЕСІЯ ЯК ДЕСТРУКТИВНА ФОРМА МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Актуальність дослідження. Теоретичний аналіз літератури з проблеми агресії у персоналу комерційних організацій дозволяє зробити висновок про зростання інтересу до даної теми [1; 2; 3; 4; 5]. Адже, нестабільні політичні, соціально-економічні умови діяльності сучасних організацій значно впливають на психічне здоров'я персоналу організацій і, як наслідок, на виникнення негативних психічних станів, агресії, вигорання тощо [13]. Разом з тим феномен агресії у трудових відносинах, як один із напрямів наукових досліджень, у вітчизняній психології залишається мало розробленим [6, 7, 8].

Агресія у персоналу комерційної організації – це будь-яка форма поведінки, яка суперечить нормам та правилам певного професійного співтовариства та завдає або має намір завдати шкоди іншій людині, групі людей, а агресивність – це властивість особистості, яка виражається у готовності до агресії [9, с. 37]. Прояв агресії у трудових відносинах посилює психологічні проблеми особистості, погіршує її психічне і фізичне здоров'я, завдає шкоди відносинам з близькими людьми. Слід зазначити, що в багатьох організаціях тема агресії у трудових відносинах є умовно закритою, що ускладнює проведення емпіричних досліджень. У зв'язку з цим надзвичайно важливо вчасно діагностувати агресію у персоналу комерційної організації і коригувати відхилення у позитивну сторону задля підвищення ефективності праці [10, с. 72].

Отже, враховуючи актуальність проблеми та недостатню її розробленість,

нами була визначена **мета дослідження**: емпіричне дослідження рівня прояву агресії у персоналу комерційних організацій та чинників, що впливають на неї.

Методи та організація дослідження: 1) Опитувальник Баса-Дарки (для визначення видів агресії); 2) методика «Особистісна агресивність і конфліктність» Е.П. Ільїна, В.П. Ковальова (спрямована на вивчення агресивності і конфліктності); 3) Тест тривожності Спілбергера (визначення реактивної і особистісної тривожності).

В емпіричному дослідженні взяли участь 50 осіб (персонал комерційних організацій віком від 24 до 54 років) м. Києва. Із них 30 % (15 осіб) – чоловіки, 70 % (35 осіб) – жінки.

Основні результати. 1) Аналіз результатів дослідження *видів агресивності* за методикою Баса-Дарки показав, що на високому рівні у чоловіків найбільш виражена вербальна агресія (56,25 %) – лайки, образи, скандали, а жінки більш схильні до роздратування (31,43 %) – вони менш стійкі до зовнішніх подразників, ніж чоловіки.

Аналіз індексів ворожості у жінок і чоловіків показав, що серед жінок 62,86% і у 68,75% чоловіків високий рівень ворожості. У решти середній рівень ворожості. Висока ворожість у персоналу комерційних організацій може бути обумовлена, на наш погляд, високою конкуренцією, нестабільною самооцінкою працівників, а також підозрілістю і відчуттям упередженого ставлення до себе.

Аналіз індексу агресивності показав, що серед жінок 8,57% мають високий рівень, 20% середній і 71,43% низький. Серед чоловіків 31,25% не схильні до прояву агресивності, у 50% – середній рівень агресивності і у 18,75% – високий рівень агресивності.

Для визначення статистичної достовірності відмінностей у рівні агресивності та її проявах у чоловіків і жінок використовували t-критерій Стьюдента.

Статистичний аналіз показав, що існують достовірні відмінності між чоловіками і жінками у вираженості непрямой агресії ($p \leq 0,01$), образи ($p \leq 0,01$), вербальної агресії ($p \leq 0,05$), почуття провини ($p \leq 0,01$), тобто у

чоловіків більш виражена агресивність, вони більш схильні як до фізичної, так і до вербальної агресії, при цьому більш образливі, відчувають почуття провини.

2) Результати дослідження показників агресивності за методикою Е.П. Ільїна, В.П. Ковальова показали, що серед чоловіків лише у 6,25% високий рівень наполегливості, а серед жінок у 11,43%. Ці співробітники проявляють активність, наполегливість, вони впertі й неухильні. Непоступливість виражена на високому рівні у 6,25% чоловіків і у 8,57% жінок. Ці працівники не схильні поступатися, впerto наполягають на своєму. У 12,5% чоловіків і у 8,57% жінок високий рівень нетерпимості до думки інших, вони не можуть визнати свою не правоту і прийняти точку зору іншої людини.

Мстивість, бажання і готовність відповісти злом на заподіяне зло, незалежно від доречності цієї емоції, виражена на високому рівні лише у 17,14% жінок. У 93,75% чоловіків помірний рівень мстивості, отже жінки більш злопам'ятні.

Аналіз дослідження *позитивної агресивності* (сума напористості і непоступливості) у персоналу комерційних організацій показав, що позитивна агресивність, яка визначає активність персоналу, вміння відстоювати свою точку зору притаманна більшою мірою чоловікам, серед них 25% мають високий рівень, 62,5% середній і лише 12,5% низький рівень. Серед жінок висока позитивна агресивність характерна для 22,86% досліджуваних, середня для 60%, 17,14% жінок комерційних організацій мають низьку позитивну агресивність.

Аналіз дослідження *негативної агресивності* (сума мстивості і нетерпимості до думки інших) у персоналу комерційних організацій показав, що високий рівень негативної агресивності, який характеризується прагненням подавити інших, заподіяти їм зло, властивий 28,57% жінкам і 18,75% чоловікам. Низький рівень негативної агресивності властивий лише для 2,86% жінкам. Середній (помірний) рівень негативної агресивності у чоловіків дорівнює 81,25% і у жінок – 68,57%. Таким чином, чоловіки більш наполегливі, активні, але для жінок в більшій мірі властива мстивість, відкладена агресія.

3) Тест тривожності Спілбергера показав, що серед чоловіків лише у 43,75% високий рівень реактивної тривожності, а серед жінок у 28,57%. Ці співробітники миттєво реагують на різні, найчастіше соціально-психологічні стресори, наприклад: очікування негативної оцінки, сприйняття несприятливого до себе ставлення, загрози своїй самоповазі, престижу. Особистісна тривожність виражена на високому рівні у 68,75% чоловіків і у 77,14% жінок. Ці працівники потребують формування почуття впевненості у собі.

4) Що стосується впливу віку та стажу роботи на агресію персоналу комерційних організацій, то аналіз показав, що у молодих співробітників на високому рівні проявляються вербальна агресія (60%), почуття провини (20%) і образа (40%), тобто недосвідчені працівники ще недостатньо впевнені у своїх професійних можливостях; інколи, можливо, ображаються, що їх недооцінюють більш досвідчені колеги, та не сприймають серйозно їх новаторські ідеї.

У найстарших працівників (41÷54 рр. – ≥ 15 років стажу роботи) проявляються образа (60%), почуття провини (60%), вербальна агресія (60%), непряма агресія (60%), фізична агресія (40%) і роздратування (40%). Вони ображаються на молодь, що ті критикують їх консерватизм, не хочуть усвідомлювати, що треба все ж прислухатися до молоді, не згодні з тим, що «молодим всюди і завжди відкриті двері».

У чоловіків середнього віку (31÷40 рр.) на високому рівні проявляються вербальна агресія (50%) і почуття провини (33,33%). Ці співпрацівники мають більш-менш стійку реакцію на зовнішні стресори, вони чітко розуміють свою роботу, що від них чекає керівник, і на що не треба звертати увагу у персоналі взагалі.

Зазначимо, що саме у молодих жінок (24÷30 рр.) і дорослих жінок комерційних організацій найбільше виявлені показники агресії. У молодих співробітниць значно виражені роздратування (36%), вербальна агресія (36%), почуття провини (36%), підозрілість (27%). Поясненням цьому можуть бути і

відсутність досвіду, і недовіра до колег, і прагнення до «максималізму» у виконанні службових справ і т.д.

У дорослих жінок (41÷54 рр.) яскраво виражені роздратування (36%), підозрілість (18%), вербальна агресія (18%), почуття провини (18%). Ці співробітники вже досвідчені у своїй спеціальності, як то кажуть «пливуть за течією» у плані виконання своїх обов'язків, і їм не завжди симпатична ота завзятість і нововведення, яких прагнуть молоді спеціалісти. Тому і виникають між колегами неприємні агресивні інциденти, але це можна віднести до певних позитивних наслідків агресії, адже існуюча конкуренція підвищує ефективність праці, підштовхуючи «стариків праці» вийти зі своєї зони комфорту.

Висновки. Отримані дані можуть бути використані організаційними психологами в консультативній та тренінговій роботі щодо профілактики прояву агресивної поведінки персоналу комерційних організацій.

Література:

1. Bechtoldt M.N. [et al.] Main and moderating effect of self control, organizational justice, and emotional labour on counterproductive behavior at work. *Europ. J. of Work a. Organizational Psychology*. 2007. 16 (4). 479-500.
2. Day A.L., Catano V.M. Screening and selecting out violent employees. *Handbook of workplace violence*. Ed.: E.K. Kelloway, J. Barling, J.J. Hurrell. Thousand Oaks, 2006. 549-577.
3. Agervold M., Mikkelsen E. G. Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work and Stress*. 2004, 18. 336-351.
4. Martinko M.J., Douglas S.C., Harvey P. Understanding and managing workplace aggression. *Organizational Dynamics*. 2006, 35. 117-130.
5. Field E.M. Bully blocking at work: a self-help guide for employees and managers. Bowen Hills: Austral. Acad. Press, 2010. XI, 218.
6. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості : монографія. Київ: Видавничий дім «Слово», 2011. 400.

7. Смук О.Т. Мобінг як наслідок злорякїсної агресїї. *Науковий вїсник Ужгородського університету. Сер.: Педагогїка, соціальна робота.* 2018. 2 (43). 260-264.

8. Сорока О.В. Сутнїсть, наслідки та профїлактика моббїнгу у трудових колективах. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Современные направления теоретических и прикладных исследований-2013».* 2013, 1 (32). 32-38.

9. Гулис И.В. Личностные и ситуационные индикаторы агрессии в служебных отношениях: дис.... канд. психол. наук: 19.00.05. Белорусский государственный университет. Минск, 2013. 167.

10. Берковиц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль. СПб.: Прайм Еврознак, 2001. 512.

11. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие. Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах-М, 2001. 672.

12. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2003. 350.

13. Karamushka Liudmyla, Tereshchenko Kira, Kredentser Oksana, Lazos Gelena, Karamushka Taras. Relationship between job-related tension, negative affect at work and organizational culture. *Social Welfare: Interdisciplinary Approach.* 2019. Vol 2. No 9. P. 18-28. DOI: 10.21277/sw.v2i9.499.

Науковий керівник – доктор психол. наук, доцент, професор кафедри педагогїки та психологїї **Креденцер О.В.**

Тиченко Марта
аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології
Інститут психології імені Г.С.Костюка АПН України
м. Київ

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЗДІЙСНЕННЯ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Актуальність дослідження. “Все тече, все змінюється” – вислів античного філософа Геракліта з Ефесу якнайкраще описує сучасний світ - мінливий, стрімкий та навіть подекуди турбулентний. Сучасні виклики та зміни мають безпосередній вплив на світову економіку, а відповідно - і ринок праці. В цьому контексті фахівці Світового економічного форуму переконані, що вже в найближчі десять років на нас очікують безпрецедентні трансформації – витіснення десятків мільйонів робочих місць, виникнення нових ролей у галузях, які лише набирають популярність чи виникають. При цьому мільйони існуючих працівників повинні бути перекваліфіковані чи виконувати зовсім нову для себе роботу [12].

Актуальною світовою тенденцією, драйвером, що дозволяє посилювати економіку на рівні міста, регіону, країни загалом, є розвиток сфери креативних індустрій. Їх метою є створення, виготовлення та комерціалізація креативних сенсів, що можуть набувати форми продукту чи послуги та захищені інтелектуальним правом [8]. Актуальним є питання щодо того, які напрямки діяльності можна віднести до цієї сфери. Так, в Україні в 2019 році на рівні виконавчої влади було відрегульовано питання щодо тлумачення сутності та видів діяльності, які можна віднести до креативних індустрій. Цей перелік містить понад 30 видів економічної діяльності [7]. Для кластеризації таких різних напрямків було взято за основу офіційний звіт Міністерства культури та інформаційної політики України та Київської Школи Економіки. Так, відповідно до опублікованих даних двома найбільшими креативними

індустріями, які створюють вагому валову додану вартість та де задіяна більша кількість працівників з поміж інших, є ІТ та реклама, маркетинг, PR. Кожен з цих напрямків у свою чергу містить різні види економічної діяльності [3]. Очевидно, що вони мають свої особливості, виклики, тенденції розвитку, а найважливіше – тут будують кар'єру різні працівники, які мають свої потреби та очікування.

Дослідниця Кім Гудвін називає побудову стійкої кар'єри в сфері креативних індустрій доволі непростим викликом. Фахівці, які тут задіяні, часто зіштовхуються з високою незахищеністю, а інколи навіть з обмеженими можливостями для кар'єрного зростання загалом [11].

У науковій літературі поширеними є різні підходи до тлумачення поняття кар'єри, її класифікації. Варто зауважити що серед зарубіжних психологів питання кар'єри вивчали *Д. Сьюпер, М. Савіцкас, Е. Шейн, Д. Холл, М. Марвіс, Дж. Аккерман, Дж. Волмер, Д. Спарк, Є. Ільїн, Є. Могильовкін, О. Молл, В. Чікер, Л. Почебут, В. Толочек, К. Карпінський, Т. Гіжук, О. Москаленко, О. Тихомандрицька, А. Рікель, М. Сафонова та ін.* Серед українських вчених різні аспекти кар'єри досліджували *Л. Карамушка, Т. Канівець, О. Єськов, Т. Карамушка, А. Поплавська, І. Сняданко, В. Лозовецька, В. Овсяннікова, Н.Шевченко, Н. Гула, Н. Ортікова, А. Борисюк, Л.Березовська, О. Куций, С. Мішина, О. Бондарчук, Т. Говорун, Н. Майорчак, В. Гупаловська, Г. Чухраєва, І. Петровська, В. Пілецький, Л. Богуш, В. Біскуп та ін.*

Аналіз наукових джерел засвідчує, що чимало проведених досліджень стосувалося студентської молоді та аспірантів (*Т. Канівець, Г. Фесун, Т. Карамушка, М. Сурякова, Л. Березовська, І. Петровська, В. Гупаловська*). Особливості кар'єри та чинники кар'єрного зростання працівників різних сфер вивчали *Л. Карамушка, А. Поплавська, Н. Мілорадова, Н. Ортікова, О. Шатілова. М. Сафонова* вивчала соціально-психологічні особливості жінок, успішних в кар'єрі. *Н. Гура* – чинники розвитку та переривання кар'єри. Цікавим напрямком є також дослідження впливу пандемії COVID-19 на кар'єрні тенденції (*Дж. Аккерман, Дж. Річардсон*).

Водночас дослідження в сфері креативних індустрій стосувалися здебільшого окремих напрямків професійної діяльності (*приміром, сфери ІТ, рекламного бізнесу, кар'єрних орієнтацій дизайнерів тощо*). Натомість це поняття є багатокомпонентним за своєю структурою. Тому актуальним є питання щодо аналізу різних напрямків креативних індустрій та особливостей здійснення кар'єри в цих напрямках.

Мета дослідження – проаналізувати теоретико-методологічні засади особливостей кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Методи дослідження. В ході роботи використано такі теоретичні методи як аналіз даної проблематики у науковій літературі та систематизація отриманої інформації.

Основні результати. Підґрунтям для розуміння кар'єри як психологічного феномену стали праці, які розкривають її сутність, особливості та види (*Л. Карамушка, А. Маркова, Є. Могильовкін, В. Чікер, Т. Карамушка*). Так, зокрема *Є. Могильовкін* чітко диференціює власне професійну та внутрішньоорганізаційну кар'єру, що можуть виявлятися в різних напрямках [5].

Процес розвитку кар'єри є складним та багатоаспектним процесом. Тому доцільно розглянути фактори, які можуть мати безпосередній вплив на нього. Часто цитованим в наукових статтях є підхід, оформлений згідно з науковими розробками лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Відповідно до нього виділяють три рівні факторів: **мікрорівень** (*сюди належать особистісні фактори*), **мезорівень** (*пов'язаний з вимогами та організаційним середовищем, впливом інших людей*) та **макрорівень** (*відображає зовнішні інституційні впливи*) [6].

На підставі проаналізованих підходів та досліджень кар'єри виділили ті аспекти, які, на нашу думку, можуть бути важливими в контексті здійснення кар'єри фахівців: 1) **Ціннісно-мотиваційна сфера**. Так, деякі науковці засвідчують, що недостатній рівень вмінь та навичок працівника можна компенсувати, а от слабку мотивацію компенсувати значно складніше. Щодо

фахівців сфери креативних індустрій виділяємо такі аспекти як: особливості мотивів та мотивації; кар'єрні орієнтації; вираженість та специфіка цінностей, залученість в роботу, задоволеність кар'єрою тощо. Також вагомими для дослідження є підхід *Д. Холла* та інших науковців, які запропонували розглядати кар'єру як “протейську” (protein), таку, якою керує власне сама людина, а не організація, частиною якої вона є. Тут також наголошується на ролі мотивації, що забезпечується внутрішніми цінностями людини, а саме - свободою та прагненням до розвитку [13].

2) Без сумніву вагому роль в контексті кар'єри відіграють **особистісні особливості** людини. Зокрема, в даній публікації фокусуємось на адаптивності як здатності змінювати свою поведінку, що особливо важливо в тих динамічних умовах, в яких працюють фахівці. Так, *М. Савіцкас* наголошує на значущості цього аспекту в контексті будівництва власної кар'єри [10, с. 254]

Усвідомлення та адекватна оцінка фахівцем власних якостей, необхідних для відповідної професійної діяльності, важлива для того, щоб бути активним суб'єктом в управлінні власним професійним життям, пізнавати та вдосконалювати себе [4]. Тому в дослідженні розглядатимемо і самооцінку.

3) У контексті нашого підходу розглядатимемо параметри, які безпосередньо **пов'язані з особливостями організації**, в якій працює особа (в тому числі організаційний клімат, компетенції). Поняття організаційного клімату має в своїй основі аналіз уявлень працівників про ті чи інші аспекти, що безпосередньо їх стосуються, виступає певним регулятором взаємозв'язків, поведінкових патернів [9, с. 542]. В свою чергу, компетенції - це певна потенційна здатність особистості виконувати різноманітні завдання [2]. Тобто це навички, вміння, знання, які необхідні для виконання безпосередніх функціональних завдань в рамках відповідної посади, особливостей організації.

4) Для більш повного аналізу та розуміння кар'єри варто також виділити і соціально-демографічні характеристики (вік, стаж, посада, тривалість досвіду роботи в компанії, на цій посаді; загальний досвід роботи; бажані для себе і наявні на даний момент форми зайнятості працівника тощо).

Висновки. Кар'єра є багатоаспектним поняттям і в сучасних умовах змінюється її специфіка, інтенсифікуються вимоги працедавців, й особистість має певні стандарти щодо власного професійного зростання. Креативні індустрії є значущим напрямком в контексті сучасної економіки. Тому важливо розуміти, яким чином фахівець може ефективно будувати власну кар'єру, які фактори можуть на це впливати. Ми проаналізували різні дослідження щодо кар'єри, особливості сфери креативних індустрій, запропонували ті аспекти, які можуть бути важливими в контексті здійснення кар'єри фахівців. В подальших дослідженнях важливо уточнити теоретичну модель та емпірично з'ясувати організаційно-психологічні особливості здійснення кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Література:

1. Карамушка Т.В. Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015, 1. 181-190.
2. Головань М.С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008, 3. 23-30. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/324272272.pdf>
3. Креативні індустрії: вплив на розвиток економіки України. 2021. 111. URL: <https://kse.ua/wp-content/uploads/2021/04/KSE-Trade-Kreativni-industriyi-Zvit.pdf>
4. Лебедева Н.В., Кузьмина Ю.В. Самооценка как возможный предиктор карьеры в области STEM: адаптация опросника для измерения пяти факторов самооценки. *Современная зарубежная психология*. 2018, 7 (3). 53-63.
5. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб. : Речь, 2007. 336.
6. Овсяннікова В.В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013, 1. 91-104.
7. Про затвердження видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій. Розпорядження КМУ № 265-р від 24.04.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2019-%D1%80#Text>.

8. Dronyuka I., Moiseienko I., Third A. Analysis of Creative Industries Activities in EU Countries. 2019. URL : http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2962/1/Procedia_CS_EUSPN19_DCiFFE_Dronuk_Moiseienko.pdf.
9. Baumeister R., Bushman B. The self: Social Psychology and Human Nature. Wadsworth, Cengage Learning, 2011. 671.
10. Savickas L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career development quarterly*. 1997. 247-259.
11. Goodwin K. Developing self-efficacy and career optimism through participation in communities of practice within Australian creative industries. *Australian journal of career development*. 2019, 28. 122-131. DOI: <https://doi.org/10.1177/1038416219849644>.
12. The Future of Jobs Report 2020. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.
13. Hall D.T., Yip J., Doiron K. Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. 129-156.

Науковий керівник – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології
Карамушка Л.М.

Федоренко Дарина
студентка 4 курсу, спеціальності «Психологія»
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ПРИ ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ

Актуальність дослідження. Ключовими показниками професіоналізму керівника в сучасних умовах є вміння швидко адаптуватися до невизначеної ситуації, вміння діяти в ній та приймати ефективні рішення, адже саме такі навички є найбільш вагомими факторами успішного розвитку компанії, виведення організації на провідні позиції. Толерантність до невизначеності є складною властивістю особистості, що визначає ставлення її до неоднозначних, невизначених, «двозначних» ситуацій незалежно від емоційних модальностей і виявляється в здатності бути готовим «активно взаємодіяти зі світом у додатному напрямку», ґрунтується на «стійкості до потенційно і реально загрозливих впливів, розмаїття світу та усвідомлюванні принципу взаємності» «Особистість, толерантна до невизначеності, розглядає будь-яку невизначену ситуацію можливістю вибору, розвитку, придбання нового досвіду, не відчуває деструктивної тривоги в невизначених ситуаціях, здатна активно і продуктивно діяти в них». У свою чергу, особистість, інтолерантна до невизначеності, «має високий рівень тривожності в ситуаціях невизначеності або навіть загрози її виникнення, якщо ця невизначеність означає розвиток і позитивну зміну в майбутньому» [3].

Необхідність виявлення толерантності/інтолерантності до невизначеності як психологічної особливості особистості, що значною мірою впливає на особливості прийняття рішень у професійній діяльності персоналом організації в умовах невизначеності та стресу, складають актуальність нашого дослідження.

Мета дослідження. Виявити та емпірично дослідити зв'язок рівня прояву толерантності/інтолерантності до невизначеності та стилю прийняття рішень у професійній діяльності.

Методи та методики дослідження. Для дослідження толерантності/інтолерантності до невизначеності нами було використано методику визначення толерантності до невизначеності С. Баднера. Стиль прийняття рішень визначався за допомогою Мельбурнського опитувальника прийняття рішень.

Основні результати. У дослідженні взяли участь 23 співробітника АТ «Ощадбанк» серед яких 10 чоловіків (34,8%) віком від 20 до 40 років, 13 жінок (65,2%) віком від 20 до 45 років.

Результати діагностики за методикою визначення толерантності до невизначеності С. Баднера подано у таблиці:

Таблиця 1.

Рівні прояву толерантності та інтолерантності до невизначеності

Прояв толерантності	Відсоткове значення				
	<i>Високий показник</i>	<i>Вище середнього</i>	<i>Середній показник</i>	<i>Нижче середнього</i>	<i>Низький показник</i>
Толерантність	0%	8,6%	42,4%	33,7%	15,3%
Інтолерантність	4,3%	17,6%	65,2%	8,6%	4,3%

Отримані результати свідчать, що прояв толерантності на високому рівні не виявлений. Толерантність на рівні вище середнього проявлена у 8,6% обстежуваних. Толерантність на рівні середнього показнику проявляється у 42% обстежених керівників. Толерантність на рівні нижче середнього проявляється у 33,7%. Толерантність на рівні низького показнику проявляється у 15,3% обстежуваних.

Інтолерантність до невизначеності свідчить про те, що складна ситуація може сприйматися як загрозна. Керівник може бути розгубленим через брак інформації, і як наслідок може прийняти стратегічно-неправильне рішення, або взагалі не прийняти жодного. Згідно результатів нашого дослідження, високий показник інтолерантності проявляється у 4,3% обстежених керівників.

Інтолерантність на рівні вище середнього проявляється у 17,6 % обстежених. Інтолерантність на середньому рівні проявляються найзначніше, показник зафіксований у 65,2% обстежених керівників. Інтолерантність на рівні нижче середнього проявлена у 8,6% обстежуваних. Інтолерантність на низькому рівні проявляється у 4,3% обстежених керівників.

Індивідуальний стиль прийняття рішень виявлений за допомогою Мельбурнського опитувальника прийняття рішень. Аналіз даних, одержаних за допомогою Мельбурнського опитувальника прийняття рішень представлено у таблиці:

Таблиця 2.

Рівні вираженості стилів прийняття рішень

Стиль прийняття рішень	Відсоткове значення
Пильність	82%
Уникнення	4%
Прокрастинація	39%
Гіперпильність	39%

Визначено, що 82% досліджуваних притаманний стиль прийняття рішень «пильність», який характеризується раціональністю та готовністю досліджуваних до планування та досягнення цілей, пошуку альтернатив для вирішення поставлених задач. Стиль прийняття рішень «прокрастинація» проявився у 39% досліджуваних, що свідчить про тенденцію у них до відкладання прийняття важливих рішень або взагалі ігнорування цієї необхідності. Стиль прийняття рішень «гіперпильності» проявився у також 39%. «Гіперпильність», який не включає інтелектуальне орієнтування щодо пошуку виходу з ситуації, обумовлює імпульсивне прийняття рішення, що обіцяє можливість уникнення проблеми, а в екстремальних ситуаціях виявляє себе як «паніка» у виборі між альтернативами.

Найнижчий прояв має стиль прийняття рішень «уникнення» - (4%), можна зазначити, що ці керівники надають перевагу самотійному вирішенню необхідних питань. Вони неохочі перекидати відповідальність на інших.

З метою виявлення психологічного зв'язку між толерантністю/інтолерантністю до невизначеності та стилем прийняття рішення керівників було застосовано кореляційний аналіз К. Пірсона:

Таблиця 3.

Психологічний зв'язок між стилем прийняття рішення та особистісними характеристиками керівників

	Пильність	уникнення	Прокрастинація	Надпильність	Толерантність	Інтолерантність
Пильність	1					
Уникнення	-0,36218	1				
Прокрастинація	-0,49472	0,460572	1			
Надпильність	-0,34514	0,405815	0,623211	1		
Толерантність	0,126425	0,036673	0,120346	0,116745	1	
Інтолерантність	-0,0597	0,198835	0,218282	0,367042	0,52469	1

Відповідно до отриманих результатів бачимо, що толерантність не має значимих кореляцій зі стилями прийняття рішень. Інтолерантність до невизначеності має позитивний кореляційний зв'язок зі стилем прийняття рішення «гіперпильність» (0,367, при $p < 0,05$). Це означає, що чим більше проявлена схильність приймати незвичайні і складні ситуації як загрозливі, тим більше проявлятиметься тенденція до стилю «гіперпильності», панічної імпульсивності, коли під час прийняття рішення, особа перебуває під великим стресом через можливі втрати суб'єктивно цінних ресурсів, часових обмежень або через суб'єктивно низьку оцінку власних можливостей у пошуку рішення.

Висновки. Результатами емпіричного дослідження визначено, що інтолерантність до невизначеності пов'язана з тенденцією до імпульсивності та необдуманості при прийнятті рішень, і як наслідок керівник може приймати стратегічно неправильні для організації рішення.

Толерантність до невизначеності не пов'язана зі стилями прийняття рішень. Отож, особа, яка толерантна до мінливості та невизначеності, здатна продуктивно діяти у незнайомій ситуації, брати на себе відповідальність і гнучко приймати рішення без довгих зволікань, сумнівів та страху невдачі.

Література:

1. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. М.: Гардарики, 2005. 584.
2. Корнилова Т.В. Новый опросник толерантности— интолерантности к неопределенности. *Психологический журнал*. 2010, 31(1), 74–86.
3. Кузікова С.Б. Толерантність до невизначеності: теоретико-емпіричні розвідки. *Науковий вісник Харківського державного університету*. 2018. 1 (3). 67-72

Науковий керівник – старший викладач кафедри педагогіки та психології
Тімакова А.В.

Цвілодуб Тетяна
аспірантка, спеціальність «Психологія»
КІСПП «Київський інститут сучасної
психології та психотерапії»
м. Київ

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ФУНКЦІЙ МУЗЕЇВ

Актуальність дослідження. Музейні інституції та музеологія, на сьогодні, зазнають соціально-економічних, ідеологічних та інноваційних змін, які відбуваються в українському суспільстві та за її кордонами. Еволюція поглядів на суспільне призначення музею привела до виникнення нової музейної філософії та системи уявлень про музей як соціокультурний інститут. У Квебекській декларації, прийнятій 13 жовтня 1984 року [1], розроблені основні принципи нової музеології та йдеться, зокрема, про те, що музеї повинні вийти за межі традиційних завдань та функцій і перейти до виконання більшого спектра програм, які дають їм змогу активніше брати участь у житті суспільства й повніше інтегруватися в навколишнє середовище.

Більшість сучасних організацій та дослідників (у музеологічній, філософсько-культурологічній та соціологічній літературі), надаючи визначання сучасного музею та його функціям, роблять акцент саме на нових інноваційних функціях, зокрема психологічних, як актуальних і пріоритетних, адже, на сьогодні, музей не тільки виконує функції по збиранню і зберіганню артефактів, але є відображенням певної соціокультурної ситуації у всьому різноманітті її наукових, естетичних, педагогічних, ідеологічних, рекреаційних, економічних аспектів. Аби досягти цього й залучити відвідувачів у свою діяльність, музеї повинні частіше звертатися до принципу міждисциплінарності, до застосування в культурно-просвітницькій діяльності новітніх методів комунікації та сучасних форм роботи з громадами.

Визначення та опис психологічних функцій допоможе формуванню актуальних цілей й завдань та впровадженню інновацій у музейну діяльність, зокрема у відділах менеджменту, кураторства, освіти та заходів. Своєю чергою,

це вплине на підвищення соціально-психологічної ролі музеїв у суспільстві.

Мета дослідження – проаналізувати психологічні функції музеїв.

Методи та методика дослідження: вивчення літератури по проблемі, аналіз, систематизація та узагальнення отриманих даних.

Основні результати дослідження. Синтезуючи результати досліджень, можемо виділити три *традиційні групи музейних функцій*: дві сутнісні — науково-дослідницька і просвітницька, які націлені на використання, зберігання матеріальних свідчень історичної пам'яті та естетичної цінності та одну формальну — організаційно-менеджерську, що забезпечує організацію та управління музеєм і музейним персоналом [2; 3; 4; 5].

Також, ми можемо виділити *три інноваційні групи функцій*: філософсько-культурологічну, соціологічну та психологічну, які націлені на роботу із соціальною пам'яттю, самоідентифікацією та соціальною взаємодією.

В інтегративному підході філософської антропології та філософії культури музей розглядається не в аспектах основних груп музейних функцій, а як специфічний механізм культури, що забезпечує сутність та репродукцію різних форм соціокультурної практики, таких як наука, ідеологія, економіка, освіта, мистецтво [6].

Соціокультурна група функції музею на цей час є однією з найбільш розроблених в теоретичній літературі де музей розглядається як форма організації спільної історико-культурної діяльності людей та соціального процесу збереження й відтворення культурної спадщини [7].

На нашу думку, поміж інноваційних функцій музею, особлива роль належить групі *психологічних функцій*.

Музейна проблематика в психологічних дослідженнях представлена досить вузько, більшою мірою, в роботах, спрямованих на дослідження музейної аудиторії (такі дослідження відносять до категорії "visitor studies").

У зв'язку з дослідженням емоційних реакцій відвідувачів на музейні артефакти та експозиційні рішення, два теоретичні підходи потенційно можуть допомогти у визначенні психологічних функцій музеїв.

Один з теоретичних підходів — концепція «психологічного благополуччя» [8], що виникла у позитивній психології, інший – концепція «психічного відновлення» [9], яка склалася в галузі екологічної психології. Результати досліджень Н. Chatterjee та G. Noble [10] свідчать про те, що музеї мистецтв підтримують ресурси здоров'я, зокрема психологічного у своїх громадах, мають позитивний вплив на їх психологічне благополуччя та якість життя. Відвідування музею, має позитивний вплив на психологічні та фізіологічні показники стресу людини [11]. Робота музеїв із травматичними історичними фактами розглядалася у дослідженні J.E. McCarrroll, A.S. Blank, & K. Hill [12], в ній описана результативність підходів, спрямованих на зменшення стресу серед музейних працівників і волонтерів, через покращення знань учасників про психологічні наслідки психологічної травми та сприяння їхньому саморозумінню через вираження своїх почуттів.

Спираючись на зазначені вище психологічні дослідження, нами виділено такі *психологічні функції музею*: пізнавально-інтроспективна, інклюзивна, функція забезпечення благополуччя та психотерапевтична.

Під *пізнавально-інтроспективною функцією* ми маємо на увазі процес дослідження та відкриття самого себе, який сприяє створенню музейного експозиційного простору із безпечним середовищем. Такий простір дозволяє відвідувачам, через широкий діапазон різноманітних об'єктів, акумулювання трансперсональної інформації, дізнаватися, чим вони схожі на інших, а також що робить їх унікальними як особистості. У межах експонатів люди можуть досліджувати себе через реакції, які вони мають на певні предмети, через спостереження за тим, що утримує їхню увагу в навколишньому середовищі, а також через усвідомлення та розвиток свого споглядального розуму. [13]

Інклюзивна функція проявляється через наступні музейні завдання: представляти маргіналізовані групи в експозиції та забезпечувати доступ для тих відвідувачів, які перебувають в обмеженні через відсутність технічних засобів, адаптивних психологічних та архітектурних рішень; надавати пріоритет включенню предметів та експозицій, які представляють

маргіналізовані частини суспільства; виступати агентом психологічної регенерації, інтегруючи культурні експонати з соціальними, економічними та політичними аспектами громад; створювати адаптовані, інтерактивні експозиційні підходи та освітні програми для відвідувачів із ментальними порушеннями або інвалідністю; забезпечувати культурну інклюзію серед персоналу музею та їх взаємодії із відвідувачами. Також можна додати, що функціонування більшості музеїв базується на інклюзивних засадах, таких як унікальність та толерантність до різноманіття, що сприяє розвитку соціальної інтеграції та боротьбі з дискримінацією.

Функція забезпечення благополуччя та психотерапевтична функція визначаються нами, як психологічно організований процес інтерпретації та трансляції історико-культурного потенціалу музейного зібрання, що забезпечує позитивний вплив на психологічні та фізіологічні показники стресу людини, підтримує ресурси здоров'я, зокрема психологічного та має позитивний вплив на їх психологічне відновлення, благополуччя, якість життя та спрямований на роботу із колективними травмами. Завдяки цій функції музеї стають терапевтичним середовищем, яке допомагає людям впоратися з фізичними, емоційними та психічними проблемами та віднайти сенс життя.

Прикладами спеціалізованих програм із зазначеними вище трьома функціями можуть бути: арт-терапія та заняття з інтерпретації художніх творів у художніх музеях, зустрічі-рефлексії в історичних музеях тощо.

Висновки. Реалізація музеями виділених психологічних функцій буде сприяти підвищенню ефективності діяльності музеїв, посиленню їхнього соціально-культурному статусу та сприяти задоволенню роботою його персоналу.

Література:

1. Declaration of Quebec — Basic Principles of a New Museology 1984. *Cadernos de Sociomuseologia*. 2010, 38. 23-25.
2. Noble J. V. Museum Manifesto. *Museum News*. 1970, April. 27-32.

3. Osborne H. Museums and Their Functions. *The Journal of Aesthetic Education. Special Issue: Art Museums and Education*. 1985, 19 (2). 41-51.
4. Салата О. О. Основи музеєзнавства. Вінниця: Нілан-ЛТД, 2015.
5. Côté M. V. (Ed.). *Museological trends in Quebec*. Quebec: Collection Muséo, 1992.
6. Беззубова О. В. Музей как инстанция художественного, научного и идеологического дискурсов: диссертация на соискание научной степени кандидата философских наук). Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский Государственный Университет, 2003.
7. Карпов В. В. (Ред.). Соціологія музею: презентація на тлі простору і часу. Київ: НАКККиМ, 2015.
8. Keyes C. M., Shmotkin D., & Ryff C. D. Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002, 82 (6), 1007-1022.
9. Kaplan S., Bardwell L. V., & Slakter D. B. The museum as a restorative environment. *Environment and Behavior*. 1993, 25. 725-742.
10. Chatterjee H., & Noble G. *Museums, Health and Well-Being* (1st ed.). London: Routledge, 2013. DOI: 10.4324/9781315596549
11. Ter-Kazarian K. Influence of an art museum visit on individuals' psychological and physiological indicators of stress. *University of Washington WCLP*. 2020. URL: <https://search.proquest.com/dissertations-theses/influence-art-museum-visit-on-individuals/docview/2439664112/se-2?accountid=14784>
12. McCarroll J.E., Blank A.S., & Hill K. Working with traumatic material: Effects on Holocaust Memorial Museum staff. *American Journal of Orthopsychiatry*. 1995, 65 (1). 66-75. DOI: 10.1037/h0079595
13. Salom A. (2008). The Therapeutic Potentials of a Museum Visit. *Sasana: A Center for Transpersonal Studies. International Journal of Transpersonal Studies*. 2008, 27 (1). 98-103. DOI: 10.24972/ijts.2008.27.1.98

Науковий керівник – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор **Карамушка Л.М.**

Актуальні проблеми збереження психічного здоров'я молоді в нових соціально-економічних умовах

Секція 4

Бегагоєн Валерія

студентка 1 курсу, спеціальність «Психологія»
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
м.Ужгород

ПАТОПСИХОЛОГІЧНІ ПОРУШЕННЯ У ДІТЕЙ

Актуальність дослідження. Проблема патопсихологічних порушень у дітей є досить поширеною і своєчасне виявлення відхилень у розвитку й поведінці дитини має важливе значення, оскільки дозволяє на ранніх етапах провести необхідну профілактику та корекцію. Незважаючи на вагомі наукові доробки вчених і практиків з даної проблеми, питання профілактики труднощів особистісного становлення дітей потребують теоретичного та практичного узагальнення.

Мета дослідження - розкрити загальні наукові положення щодо проблеми патопсихологічних порушень у дітей.

Методи та методика дослідження. Ми використали теоретичні методи дослідження в психології, зокрема аналіз та синтез. Сучасна дитяча патопсихологія має багато напрямів, свою теоретико-концептуальну базу та методологічні принципи дослідження. Провідними фахівцями в галузі дитячої патопсихології в Україні розглядаються основні види порушень психічного розвитку дітей з урахуванням новітніх здобутків сучасної педагогіки, психології, патопсихології. Наводяться методи диференційної діагностики відхилень у психічному та особистісному розвитку дітей, а також методи коригуючої роботи з ними [1].

Основні результати. Патопсихологічні обстеження дітей мають свою

специфіку порівняно з патопсихологічним обстеженням дорослих. Чим молодша дитина, тим важливішу роль відіграють особливості патологічних змінених проявів нормального вікового розвитку. Тому передусім необхідно вивчити ті психологічні утворення, які на даному віковому етапі мають вирішальне значення у психічному розвитку дитини. Також необхідно зазначити, що напрямки та методика контролю нервово-психічного розвитку дітей відрізняється в різні вікові періоди. До порушень психічного розвитку у період новонародженості, віку немовляти та раннього дитинства належать: прояви вродженої невропатії, прояви аутичних розладів, гіпердинамічні розлади. Діагностика порушень психічного розвитку дітей включає вивчення сімейного анамнезу, перебігу вагітності та пологів, періоду новонародженості й подальшого розвитку в різні вікові періоди, а також об'єктивного неврологічного і психологічного обстеження [1]. Психопрофілактика полягає у створенні умов середовища, що знижують можливість травматизації психіки. Покращення умов середовища, трудове виховання, загартовування, нагляд за здоров'ям учнів у навчально-виховних установах, психологічне просвітництво, що озброює батьків розумінням особливостей психічного розвитку дітей, правильний режим, чергування навчальної діяльності і відпочинку, а також прищеплення дітям ініціативи та самостійності - все це заходи, що перешкоджають розвитку психогенних захворювань [2].

Особливої уваги потребує формування у студентів навичок психопрофілактичної діяльності з дітьми, що мають труднощі у психічному розвитку. Професійна компетентність щодо профілактичної діяльності сучасного психолога є складним багатокomпонентним поняттям, яке в сучасній науковій літературі характеризується з точки зору кількох наукових підходів: соціокультурного, діяльнісного, комунікативного, професійного, контекстно-інформаційного та психологічного. Кожний із названих підходів не вичерпує наукового аналізу проблеми професійної компетентності повністю, всі ці підходи знаходяться у взаємозв'язку один з іншим і взаємодоповнюють один одного [2].

Висновки. Патопсихологічна кваліфікація порушень психічного розвитку, види аномалій порушень психічного розвитку та їх психологічна корекція та психопрофілактика – це коло наукових інтересів не тільки патопсихологів, а і практикуючих дитячих психологів. Розкрити специфіку патопсихології як особливої галузі психологічної науки, що поєднує теорію і практику допомагають сучасні психолого- педагогічні дослідження шкільних психологів. Плідна та творча співпраця практичних психологів, педагогів, батьків – запорука успіху як в справі діагностики та корекції дизгармонійного психічного розвитку, так і профілактики шкільної дезадаптації.

Література:

1. Максимова Н.Ю., Мілютіна К.Л., Піскун В.М. Основи дитячої патопсихології. К., 1996. 201с.

2. Ісаєвич С.І. Професійна компетентність майбутніх психологів щодо профілактичної роботи з дітьми, що мають невротичні ознаки. *Проблеми гуманітарних наук. Психологія*. Редакційно-видавничий відділ ДДПУ ім. Івана Франка. 2020. № 47, С. 67–78. DOI: <https://doi.org/10.24919/2312-8437.47.229346>.

Науковий керівник - ст. викладач кафедри психології ДВНЗ «Ужгородський національний університет» **Ісаєвич С.**

**Бичко Фрол
Боровських Валерія
Глова Діана**

студенти 1 курсу, спеціальності Економічна психологія
Дніпровського національного університету залізничного
транспорту імені академіка В. Лазаряна
м. Дніпро

БЕЗПЕКА МОЛОДІ ЯК ПРОБЛЕМА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Актуальність дослідження. Проблеми безпеки особистості стосуються кожної людини, ставлять низку філософських, правових, політологічних, соціологічних, психологічних та інших спеціальних питань. Аналіз сучасної літератури з різних аспектів вивчення проблем безпеки особистості дозволяє стверджувати, що безпека є складною, міждисциплінарною областю знання, і роль психології полягає не тільки в формуванні універсального визначення, а у виробленні загальних уявлень і системи знань про цей феномен на філософському та теоретико-методологічному рівнях. Необхідність аналізу філософських та соціокультурних основ психологічної безпеки обумовлена тим, що його проведення дозволить сформулювати не лише загальні наукові положення про таке складне соціальне явище, яким є безпека, та, зокрема, психологічна безпека особистості студента, але й розкрити її загальні властивості, закономірності становлення, розвитку та функціонування.

Поняття «безпека» довгий час застосовували переважно в рамках політичної філософії, причому пріоритет, як правило, віддавався державній безпеці, а не особистій чи громадській. Сьогодні ж ця проблематика актуальна і для інших розділів філософського знання, а також й інших галузей наукового осмислення.

Мета дослідження - з'ясування чинників відмінності між індивідуальною безпекою кожної окремої людини та безпекою колективною (безпекою всього суспільства, громади, держави, організації).

Методи та методика дослідження: аналіз літературних джерел з проблеми дослідження; опитування; методика “САН” (В. Доскін); дослідження самооцінки (Будасі).

Основні результати. Більшість робіт присвячено визначенню найбільш ефективних методів та засобів вирішення практичних завдань, тобто фахівці, розмірковуючи про безпеку, говорять про конкретні прикладні розуміння цього терміну: національна [1, с.182], освітня [2,с.11], організаційна [3, с.6], та інші види безпеки [4, с.73].

У науковій літературі поняття безпеки, як правило, тлумачиться по-різному:

1) безпека як відсутність небезпеки (на основі принципу дихотомії). Поняття «безпека» і «небезпека» є діалектично взаємопов'язаними характеристиками умов об'єктивної реальності, що відображують її суперечливі сторони, і можуть розглядатися як соціально-філософські категорії. Але при такому підході не враховуються протиріччя об'єктно-суб'єктної сфери людської діяльності, які є джерелом будь-якого розвитку та змінювання. Тому, мабуть, постулат, що відсутність небезпеки це і є безпека, не є бездоганим і потребує певного уточнення. Такого стану, при якому державі, суспільству або особистості не загрожує небезпека, просто не існує;

2) безпека як певна діяльність із забезпечення або попередження загроз, небезпек (діяльнісний підхід, що пов'язаний з рівнем суспільного виробництва, завдяки якому і створюються захисні дії). Ця філософія орієнтована на ціннісні переваги соціальної практики (дійсності) та передбачає не тільки певний рівень усвідомлення сутнісних протиріч буття, але й конкретне розуміння онтологічних основ соціальної реальності;

3) безпека як усвідомлена потреба, цінність, інтерес, що пов'язані з цілепокладанням, як ключова цінність мотиваційної сфери, що представлена в індивідуальній та суспільній свідомості.

Всі ці визначення можна віднести до антропологічного інструменталізму, в межах якого безпека пов'язується з певною історичною практикою

забезпечення життєдіяльності людини та її існування. Проте, безпека як соціально-філософська категорія не може розглядатися тільки в аспекті стану захищеності, оскільки це ще й властивість певної системи, і процес соціальної діяльності.

Зауважимо, що пізнання безпеки тісно пов'язане з соціально-історичними умовами буття, з рівнем розвитку матеріальної і духовної культури, з пануючими в суспільстві інтересами і цінностями, що зумовлює не тільки розмаїття точок зору, які пояснюють явище безпеки, але й визначає її онтологічну, гносеологічну і аксіологічну особливості. Онтологічний аспект безпеки полягає в тому, що безпека, існуючи в загальній структурі буття, перебуває в різних формах, які є оптимальними умовами дійсності як такої (буття природи, людини, соціального і духовного), при яких мінімізовані небезпеки. Гносеологічний аспект безпеки пов'язаний безпосередньо з особливостями її пізнання. Дуже важливим з погляду предмету нашого дослідження, є огляд соціально-філософської спадщини в царині історичної рефлексії проблеми безпеки суспільства та особистості. У процесі історичного розвитку безпека розумілася через чуттєвий досвід і завдяки раціональному пізнанню. Накопичені знання трансформувалися в практичний досвід і достовірні знання. Людина і суспільство завжди прагнуть пізнати бажані умови повної відсутності небезпеки – абсолютну безпеку, що практично неможливо, оскільки процес розвитку небезпек у результаті людської діяльності і об'єктивних змін в світі є нескінченним.

Суб'єктивна безпека, представлена в нашому дослідженні, може бути розкладена на низку взаємопов'язаних занчущих чинників, як-от: показники суб'єктивного психологічного стану (50-60%), сприйняття людиною стану безпеки або загрози (80-85%), психологічні механізми утворення страху в соціальних групах(30-4-%), руйнування або маніпуляція ідентичністю та самооцінкою (80-90%), громадянська самосвідомість і здатність самоорганізації спільноти щодо зовнішніх і внутрішніх загроз (70-80%). Сучасні соціально-гуманітарні теорії розширили розуміння суб'єктивного виміру безпеки,

включивши в аналітичне поле проблеми соціокультурні, психологічні та феноменологічні фактори, що впливають на сприйняття індивідом і соціальними групами власної захищеності.

Ми бачимо, що науковці, які працюють у галузі філософії, соціології, культурології, зауважують, що психологічний напрям у вивченні соціальної безпеки істотно відрізняється від філософського тим, що в його руслі вивчення безпеки заломлюється крізь міжособистісні відносини і психічну структуру особистості. Кожна особистість взаємодіє з суспільством, визначаючи для себе стандарти і межі цієї взаємодії, виробляючи механізми ефективної співпраці, і якщо особистість не готова до зрілої взаємодії з соціальною реальністю, то створюється сприятливий ґрунт для десоціалізації особистості і її подальшої девіації. Це положення підкреслює потенціал міждисциплінарних досліджень, що зв'язує психологічний напрям вивчення соціальної безпеки з філософським та соціокультурним, які в умовах радикальних змін у сучасному українському суспільстві, набувають особливої значущості.

Особливість економічної безпеки полягає в тому, що дана система має «двоїсту» природу. З одного боку, вона є об'єктом, тобто це особистість, спільнота, суспільство, які потребують сприятливої дії зовнішнього середовища для їх сталого розвитку. З іншого – ця соціальна система має особливі, «людські» якості, такі як розум, воля, цілеспрямованість, котрі служать потенціалом для захисту особистості від зовнішніх і внутрішніх небезпек. У даному випадку ця система виступає як суб'єкт. Отже, зміст соціальної безпеки можна розглядати як стан захищеності особистості (спільноти, суспільства) не тільки від зовнішніх, а й від внутрішніх загроз життєдіяльності людини. Під зовнішніми загрозами розуміються ризики, пов'язані з середовищем, яке загрожує життю людини, порушенням найважливіших прав і свобод, а також перешкоджають реалізації вітальних потреб і потреб розвитку. Під внутрішніми загрозами маються на увазі ризики, пов'язані з потенціалом особистості (спільноти, суспільства), які проявляються у відсутності мотивації дій особистості, а також взаємодії між членами спільноти, суспільства.

Висновки. Таким чином, застосування поняття «психологічна безпека» як окремої наукової категорії ще не має тривалої історії, хоча й отримало значне розповсюдження у наукових роботах. Інтерес до проблем психологічної безпеки зумовлений зростаючою потребою системного опису явищ соціальної реальності, яка стрімко змінюється, та необхідністю вирішення практичних завдань сьогодення. Крім того, суттєво змінюються традиції наукового опису явищ реальності та самої людини – від класичної до постнекласичної парадигми наукового знання.

У емпіричному дослідженні доведено, що у психологічно безпечному організаційному середовищі студента у вищій школі детермінує задоволеність змістом навчання та майбутньою кар'єрою, переживання почуття успіху. Встановлено, що ресурси соціальної підтримки людини залежать від організації та спільноти, які визначаються функціональним психологічним станом, самооцінкою, потребою особистості у приналежності, які опосередковані психологічною безпекою цього середовища.

Література:

1. Більовський О.А. Національна безпека як предмет соціально-філософського аналізу Філософія і політологія в контексті сучасної культури. 2014. 7; 182–186.

2. Зинченко Ю. П. Методологические основы психологии безопасности. Национальный психологический журнал. 2011. 2; 11–14.

3. Калашникова Л. В. Социально-философские предпосылки становления концепта безопасности в протосоциологии. Грани. Соціологія. 2016. 9 (137); 6–13.

4. Blynova O.Y., Holovkova L.S., Sheviakov O.V. Philosophical and sociocultural dimensions of personality psychological security. Antropological Measurements of Philosophical Research. 2018; 14: 73–84.

Науковий керівник - доктор психол. наук, професор кафедри фінансів та економічної безпеки **Шевяков Олексій Володимирович**

Діалло Маріама
студентка 6 курсу, спеціальності Психологія
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ЗВ'ЯЗОК СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА СТИЛЮ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Актуальність дослідження полягає у дослідженні особливостей впливу синдрому емоційного вигорання на поведінкову активність представників сфери інформаційних технологій та їх стилі прийняття рішень, яких на сьогодні є недостатньо.

Синдром емоційного вигорання найчастіше вражає тих, хто кожен день має справу з людським фактором, однак до формування професійних деформацій може призводити будь-яка професійна діяльність.

Для коректної інтерпретації характеру та рівня вираженості синдрому емоційного вигорання у працівників сфери інформаційних технологій необхідно взяти до уваги їх типологію за обов'язками та загальні риси корпоративної культури, притаманні для більшості компаній та особистісні риси респондентів.

Мета дослідження – виявити зв'язок між особливостями та ступенем вираженості синдрому емоційного вигорання та стилем прийняття рішень працівників сфери інформаційних технологій.

Методи та методика дослідження:

- *Теоретичні:* аналіз, синтез, систематизація та узагальнення інформації, інтерпретація емпіричних фактів;
- *Емпіричні:* «Опитувальник вигорання Маслач-Джексон» (англ. Maslach Burnout Inventory, скор. MBI) ; Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка; Мельбурнський опитувальник прийняття рішень (скор.

МОПР, англ. Melbourne decision making questionnaire, скор. MDMQ); Опитувальник «Особистісні фактори прийняття рішень» (ЛФР - 25); Методика діагностики ступеня готовності до ризику А. М. Шуберта; «Шкала загальної прокрастинації Б. Такмана» в адаптації Т. Л. Крокової.

- *Математико-статистичні*: відсотковий аналіз; кореляційний аналізи даних.

Основні результати. В результаті теоретичного аналізу особливостей розвитку і форм вияву синдрому емоційного вигорання у працівників ІТ сфери було розроблене і проведене емпіричне дослідження на вибірці з 28 респондентів, 19 осіб жіночої статі і 9 осіб чоловічої статі віком від 19 до 44 років.

Отримані результати дають змогу зробити висновок про наявність зв'язку між особливостями стилю прийняття рішень респондентів та ступенем вираженості у них синдрому емоційного вигорання, зокрема із схильностями до ризику та прокрастинації.

Чим яскравіше виражені симптоми синдрому емоційного вигорання, тим більшою буде схильність респондентів до бездіяльності та прокрастинації. Такі результати можна пояснити тим, що труднощі на роботі та психологічне навантаження на особистість та вимагають від неї додаткових зусиль для подолання цих труднощів у фоновому режимі, окрім стандартних робочих і побутових завдань.

За статистичним узагальненням отриманих результатів можна заключити, що опитаним у загальному притаманніший більше вияв синдрому емоційного виснаження, тобто у респондентів частіше має місце відчутний психологічний дискомфорт через вигорання та внутрішні переживання, аніж зміни соціального та професійного характеру.

Необхідно зазначити, що така тенденція може бути частково зумовлена організаційною культурою компанії та психологічним кліматом у структурних підрозділах; частково особистісними якостями респондентів і, ймовірно, частково із причин, які не досліджувалися і не розглядаються дослідженням.

Висновки. Синдром емоційного вигорання є особливою формою професійної дезадаптації людини, що призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї та погіршення якості життя.

Професійна діяльність працівників сфери інформаційних технологій передбачає високу інтенсивність, насиченість дій, втручання зовнішніх чинників у робочий процес і підлягає впливу організаційних, економічних, соціально-психологічних стресів.

За емпіричним дослідженням було виявлено прямий зв'язок між вираженими ознаками синдрому емоційного вигорання та схильністю до прокрастинації; і обернений зв'язок між готовністю до ризику і ступенем вираженості ознак синдрому емоційного вигорання.

Література:

1. Бойко В.В. Синдром «емоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб. : Питер, 1999. 105.
2. Гринберг Дж. Управление стрессом / пер. с англ. Л. Гительман, М. Потапова. СПб. : Питер, 2002. 496.
3. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений. М. : Аспект-Пресс, 2003. 286.
4. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются : практикум по соц. психологии. СПб. : Питер, 2001. 528.

Науковий керівник – кандидат психол. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології **Музичко Л. В.**

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНІВ ДЕЗАДАПТАЦІЇ ПЕРШОКУРСНИКІВ ДО НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Актуальність дослідження. Проблема адаптації студентів першого курсу до середовища вищого навчального закладу широко обговорюється в системі вищої освіти, адже від успішності цього процесу багато в чому залежить подальша професійна кар'єра і особистісний розвиток майбутнього фахівця. Результати аналізу наукової літератури (Т. Алексеєва, Н. Герасимова, В. Скрипник, І. Соколова, Т. Рогачова) з теми дослідження дозволяють стверджувати, що питання адаптації студента першого курсу необхідно розглядати як процес його входження в нове соціальне середовище, засвоєння та відтворення соціальних норм та цінностей, притаманних цьому середовищу, оволодіння відповідними ролями та функціями. [2] Це двосторонній процес, який передбачає суб'єкт-суб'єктну взаємодію в умовах соціально-педагогічної співтворчості всіх учасників процесу. У соціально-психологічній літературі розглядають такі форми адаптації студентів-першокурсників до навчання у вищому навчальному закладі: формальна адаптація, соціально-психологічна адаптація, дидактична адаптація, особистісно-психологічна адаптація.[1, 3].

Мета дослідження. Теоретичний аналіз та емпіричне дослідження психологічних особливостей станів дезадаптації першокурсників до навчання у вищому навчальному закладі.

Методи та методика дослідження. Для проведення дослідження було використано соціально-психологічне опитування (анкетування), методику діагностики соціально-психологічної адаптації К.Роджерса і Р.Даймонда (СПА), контент-аналіз висловлювань. В емпіричному соціально-

психологічному дослідженні брали участь студенти-першокурсники, що навчаються на спеціальності "Психологія". Вибірка складала 22 респондентів (3 юнаки і 19 дівчат).

Основні результати. Рівень адаптованості студентів до умов ВНЗ нами вимірювався з використанням інтервальної шкали, зокрема за допомогою наступних підшкал: шкали соціальної адаптації (освоєння соціальної позиції, прийняття норм і цінностей, що пов'язані з роллю студента); соціально-психологічна адаптація (загальне ставлення до вишу, спеціальності, групи тощо); психологічна адаптація (переживання емоційного комфорту, пов'язане з навчанням у ВНЗ). Після статистичної обробки даних було виділено п'ять рівнів адаптованості першокурсників: низький (4%), нижче середнього (23%), середній (41%), вище середнього(28%), високий (4%). Характер і зміст труднощів студентів вивчався за допомогою методу незавершених речень. Першокурсникам пропонувалося закінчити фразу: «Найважче для мене...». В процесі контент-аналізу висловів були виділені дві групи труднощів: труднощі самоорганізації (55 %), причому локус контролю зміщений у бік екстернальності майже в 2 рази; труднощі засвоєння навчальної діяльності – таких виявилось 36 %; не зазнають труднощів – 9 %. Таким чином, найбільш значущим фактом для першокурсників є сам навчальний процес, що свідчить про стійку мотивацію до навчання. Разом з цим підкреслюється цінність спілкування, самореалізації особистості в університеті. Отже, рівень загальної адаптованості першокурсників можна визначити як середній і високий, який визначається такими чинниками, як: позитивне ставлення до навчального процесу, позитивна оцінка викладачів, позитивне ставлення до вищого навчального закладу як престижної соціальної організації. Для уточнення показника рівня психологічної адаптації студентів-першокурсників в дослідженні було застосовано психодіагностичний інструментарій – методику дослідження соціально-психологічної адаптації К.Роджерса – Р.Даймонда (СПА). Середньогрупові значення за методикою соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда не відхиляються від норми і мають

середній рівень.

Висновки. Аналіз наукових джерел дозволяє стверджувати, що основною соціально-психологічною проблемою, що виникає у студентів-першокурсників є комплексна проблема пристосування до нових умов життя та навчання в усій сукупності їх проявів. Аналіз результатів проведеного нами соціально-психологічного дослідження дозволяє визначити рівень загальної адаптованості студентів 1 курсів, що навчаються на спеціальності "Психологія" як середній. Причини недостатньої адаптованості до умов навчання, в разі її наявності, першокурсники перш за все пов'язують із зовнішніми чинниками, особливостями дистанційного навчання.

Література:

1. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи : Навчальний посібник для магістрів і аспірантів. К. : ТОВ «Філ-студія», 2006.
2. Бохонкова Ю.О. Соціально-психологічна адаптація першокурсників до умов вищих навчальних закладів : монографія. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2011. 199 с.
3. Ісаєвич С.І. Особливості організації психопрофілактики в освітньому просторі. *Надання соціальних послуг в умовах децентралізації: проблеми та перспективи: Матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції (м.Ужгород, 25 вересня 2020 р.)* / За ред. О. Бартош, С. Литвинової, В. Панка, Ф. Шандора. Ужгород: ТОВ «РІК-У», 2020. С. 44 – 46.

Калюк Олександра
студентка 6 курсу, спеціальності «Психологія»,
ДВНЗ «Київського національного
економічного університету імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

СТРУКТУРА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність дослідження. В умовах швидких соціальних змін, кризового стану суспільства, зниженні соціальної активності, стресових умов життя, спостерігається виникнення депресії, тривожних станів, стрімкого зростання агресії та конфліктних ситуацій. Все це пригнічує людину та негативно впливає на її стан, тому виникає потреба в зміцненні психологічного здоров'я.

Всесвітня організація охорони здоров'я «психологічне благополуччя» розглядає як основний критерій здоров'я, що включає в себе фізичне, духовне та соціальне благополуччя. Психологічне благополуччя визначається і описується через суб'єктивне благополуччя, вміння долати труднощі, сприятливий емоційний фон, відсутність будь-яких конфліктів з собою і з соціумом. Суб'єктивне благополуччя є одним з показників успішності і умовою соціально-психологічної адаптації особистості до невизначених ситуацій, нестабільних соціальних відносин.

Мета дослідження: визначити структуру суб'єктивного благополуччя особистості

Згідно з поставленою метою було визначено основні **завдання дослідження**: 1) охарактеризувати основні підходи до вивчення психологічного благополуччя та суб'єктивного благополуччя особистості; 2) визначити та відокремити зміст понять «психологічне благополуччя» та «суб'єктивне благополуччя»; 3) розробити модель суб'єктивного благополуччя особистості.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань у ході дослідження було використано теоретичні методи аналіз та узагальнення матеріалу.

Основні результати. Наразі існує кілька напрямів дослідження благополуччя, такі як: філософський та соціологічний, медичний та психологічний, а також економічний та екологічний. Серед них психологічний напрям дослідження благополуччя представляється як один з найбільш розроблених підходів у вивченні цієї проблеми.

Вивчення феномену психологічного благополуччя особистості дає можливість виокремити два основних підходи: евдемоністичний (К. Ріфф, Е. Десі, Р. Райан та ін.) і гедоністичний (Н. Бредберн, Е. Дінер, А. Вотермен та ін.). В евдемоністичній парадигмі предметом досліджень є психологічне благополуччя у контексті повноцінного функціонування особистості. Основна увага приділяється процесу реалізації людиною внутрішньо-особистісних ресурсів, в результаті чого виникає переживання повноцінності своєї життєдіяльності та досягнення стану психологічного благополуччя. У гедоністичній парадигмі предметом вивчення є суб'єктивне благополуччя. Головна роль відводиться вивченню суб'єктивних переживань радості й щастя, які відчуває людина у зв'язку із задоволеністю собою і своїм життям.

Розглянуті підходи до вивчення благополуччя дають можливість виділити два взаємопов'язані терміни: психологічне благополуччя та суб'єктивне благополуччя. Тому, існує потреба в розмежуванні цих понять. Зазвичай, для трактування «психологічного благополуччя» застосовують такі поняття як «особистісний потенціал», «позитивні риси», «психологічні ресурси», а «суб'єктивне благополуччя» розглядається в межах понять «щастя», «задоволеність життям», «якість життя».

Одні дослідники розглядають суб'єктивне благополуччя як складову психологічного благополуччя, інші – психологічне благополуччя як частину суб'єктивного благополуччя. Ми дотримуємось тієї думки, що й Е. Дінер, і розглядаємо суб'єктивне благополуччя як частину психологічного благополуччя. Отже, під психологічним благополуччям ми розуміємо інтегративний психологічний феномен, що базується на узгодженості між вимогами суспільства та можливостями людини, і проявляється через

переживання повноцінності буття. А суб'єктивне благополуччя – це сприйняття і оцінка свого актуального психологічного благополуччя, що відображається в інтегративних оцінках та переживаннях «щастя», «задоволеність життям», «якість життя».

Теоретичну базу для розуміння феномену психологічного благополуччя заклав Н. Бредберн, який ввів у науковий обіг поняття “психологічного благополуччя” і ототожнив його із суб'єктивним відчуттям щастя та загальною задоволеністю життям [5]. Науковець створив модель структури психологічного благополуччя, яка передбачає баланс між постійною взаємодією позитивного і негативного афектів/подій повсякденного життя.

К. Ріфф писала, що психологічне благополуччя - це не емоційне переживання, а об'єктивна оснащеність необхідними психологічними особливостями, що дозволяють особистості функціонувати в усіх відношеннях успішніше, ніж при їх відсутності [2].

Інформативною в теоретичному плані є модель психологічного благополуччя Ю. Олександрова [3]. Компонентами психологічного благополуччя, на думку автора, є: ресурсний (особистісна зрілість); процесуальний (самоактуалізація); результативний (психологічне благополуччя особистості); структурний (гармонія особистості); оціночний (суб'єктивне благополуччя).

Е. Дінер підіймає важливе питання про структуру суб'єктивного благополуччя. Дослідник запропонував трьохкомпонентну структуру суб'єктивного благополуччя, до складу якого входить задоволеність життям, позитивний та негативний афект [6, с. 17]. Таким чином, суб'єктивне благополуччя складається з когнітивної оцінки задоволеності різними сферами життя та емоційного аспекту (негативний чи позитивний афект, що переживає людина).

Схожу думку висловлює і українська дослідниця Н. Каргіна. Дослідниця підкреслює, що крім емоційної складової благополуччя залишається й когнітивна складова, але «не в соціальному аспекті порівняння, а в порівнянні

зі своїми переживаннями, наявними в життєвому досвіді». Отже, психологічне благополуччя є цілісним суб'єктивним переживанням, в основі якого лежить аналіз власного життєвого шляху [1].

Поведінкова складова з'являється у концепції Р. Шаміонова. Автор розглядає суб'єктивне благополуччя особи не лише як індикатор її внутрішнього світу, а й важливий регулятор соціальної поведінки, оскільки існує взаємозв'язок між внутрішніми змінами та зовнішньо вираженою активністю суб'єкта. Він вважає, що суб'єктивне благополуччя як інтегральне соціально-психологічне утворення визначається уявленнями особи про себе, про своє життя, стосунки, стани тощо [4]. Презентуючи власну структурно-функціональну модель суб'єктивного благополуччя, автор зазначає, що суб'єктивне благополуччя виконує як мінімум чотири функції: регулятивну (або адаптивну), управління когнітивними процесами, розвивальну, «поведінкову».

Отже, при розробці власної моделі ми за основу взяли концепцію Е. Дінера, однак додали ще один компонент. Ми припустили, що суб'єктивне благополуччя складається з трьох компонентів:

- 1) Емоційний компонент (емоційний комфорт, баланс між частотою позитивних та негативних емоцій);
- 2) Когнітивний компонент (позитивна оцінка власного життя в цілому, задоволеність життям);
- 3) Поведінковий компонент (засоби оптимізації власного життя, процесу досягнення життєво-важливих цілей).

Висновки. На підставі аналізу існуючих підходів до розгляду психологічного та суб'єктивного благополуччя була запропонована авторська модель суб'єктивного благополуччя, що поєднує три компоненти: емоційний, когнітивний та поведінковий. Емпірична перевірка висунутої моделі – задача наших наступних наукових розвідок.

Література:

1. Каргіна Н.В. Когнітивна складова психологічного благополуччя

особистості. Проблема сучасної психології особистості: матеріали наук.- практ. конф. молодих учених та студентів. 2016. URL: <http://lib.osau.edu.ua/jspui/handle/123456789/1425>.

2. Козьмина Л.Б. Динамика психологического благополучия личности студентов-психологов : дис. канд. псих. наук. Ярославль, 2014. 215 с.

3. Олександров Ю.М. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя. Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія. Вип. 32. Х. ХНПУ. 2009. С. 175-179.

4. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та., 2008. 296 с.

5. Bradburn N.M. Reports on Happiness. A Pilot Study of Behavior Related to Mental Health. Chicago: Aldine Publishing Company, 1965.

6. Diener E. The science of well-being: The collected works of Ed Diener. Social Indicators Research Series, Vol. 37. The Netherlands: Springer, 2009.

Науковий керівник – доктор психол. наук, професор, професор кафедри педагогіки та психології **Савченко О.В.**

Ковалькова Тетяна
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки та психології
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ОВОЛОДІННЯ НАВИЧКАМИ ЕМОЦІЙНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ СТУДЕНТАМИ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Актуальність дослідження. В сучасних соціально-економічних умовах на життєдіяльність студентів значно вплинула пандемія COVID-19. Зміни, що відбувалися в різних сферах суспільного життя пред'явили підвищенні вимоги до особистості майбутніх фахівців, які, з одного боку повинні пристосовуватися до нової технічно та інформаційно-насиченої реальності дистанційного навчання, а з іншого – відчувати відносну рівновагу, тобто зберігати фундаментальні установки та переконання. Тобто йдеться мова про посилення розриву між вимогами суспільства до майбутнього професіонала, його навчальної діяльності та адаптаційними можливостями самого студента, що неминуче призводить до порушення взаємодії особистості із зовнішнім світом. Тому однією з найважливіших проблем сучасного навчально-виховного процесу в даному контексті виступає проблема регуляції та саморегуляції людської поведінки, форм і способів її становлення. Психічний рівень регуляції є провідним у поведінці людини, оскільки він дозволяє здійснювати адекватний інформаційний обмін, дає можливість раціонально пристосовуватися до умов життєвого середовища.

Проблема саморегуляції особистості вивчалася українськими та зарубіжними науковцями в різних змістових аспектах, зокрема розглядалася емоційна саморегуляція (Н. Ейзенберг, Дж. Майер, О. Саннікова, О. Чебикін); вольова саморегуляція (Є. Ільїн, В. Калін, П. Рудик, В. Селіванов, Б. Смірнов);

інтелектуальна саморегуляція (А. Бандура, Ю. Кулюткін, І. Семенов, Н. Пов'якель) та ін.

Пандемія COVID-19 змусила викладачів та студентів швидко адаптуватися до нового освітнього контексту дистанційного навчання. Викладачі опанували інноваційні хмарні технології навчання. Викладаючи лекції та проводячи практичні заняття онлайн, педагоги оволоділи навичками дистанційного використання інтерактивних імітаційних методів навчання, таких як: аналіз конкретних ситуацій (case-study), ігри-змагання, мікроситуації, ситуації (широкоформатні), ситуації-проблеми, ситуації-ілюстрації, ситуації-інциденти, а також неімітаційних методів, таких як: лекція з розгляду конкретних ситуацій, лекція-бесіда, лекція-консультація, лекція-диспут, теоретична співбесіда, метод евристичних запитань, метод мозкового штурму, метод емпатії. Викладачі удосконалили свою комп'ютерну грамотність, запровадили інноваційні форми контролю знань студентів. Майбутні фахівці зіткнулися з відсутністю прямих міжособистісних контактів з одногрупниками і викладачем під час дистанційного навчання, що викликало у них різний спектр емоційних переживань.

Враховуючи те, що використання цифрових інструментів в освіті різко зросло в період пандемії, і буде тривати надалі, існує нагальна потреба в оволодінні студентами навичками емоційної саморегуляції для пристосування до нової реальності.

Мета дослідження – оволодіння навичками емоційної саморегуляції студентами економічного профілю в умовах пандемії COVID-19.

Методи та методика дослідження. Використовувалося методика «Виявлення виразності самоконтролю в емоційній сфері, діяльності і поведінці» Г. Нікіфорова, В. Васильєва, С. Фірсової для діагностики схильності студентів до емоційного, поведінкового і соціального самоконтролю.

Основні результати. Як наслідок пандемії COVID-19, освіта різко змінилася, з помітним зростанням електронного навчання, завдяки якому навчальний процес здійснюється дистанційно та на цифрових платформах.

Дистанційне навчання має свої переваги, такі як: активізація самостійної роботи студентів, наявність більшого обсягу інформації через інтернет пошук, здатність проводити відеоконференції, тому воно відкриває нові можливості для розвитку творчості студентів та опановування нових навичок.

У зв'язку з впровадженням дистанційного навчання діяльність майбутніх фахівців наповнена безліччю економічних, організаційних і соціально-психологічних стресових факторів й характеризується частим втручанням зовнішніх чинників, зменшенням соціальних контактів різного рівня, нівелюванням безпосереднього міжособистісного спілкування з людьми.

За допомогою навичок емоційної саморегуляції студенти здатні впливати на свої емоції та на їхнє вираження у міміці, пантоміміці та вокальній міміці. Емоційна регуляція не означає придушення або уникання емоцій, а стосується здатності до ефективного їхнього контролю. Емоційній саморегуляції можуть перешкоджати особистісні переконання або відсутність відповідних навичок.

Здатність студента управляти своїми емоційними станами проявляється через емоційну саморегуляцію (регуляцію власних внутрішніх станів і поведінки або зовнішню емоційну регуляцію, здійснювану соціальним середовищем). Визначальну роль у цьому процесі відіграє емоційна регуляція як усвідомлений намір змінити емоцію або поведінку, що обумовлена орієнтуванням студента на досягненні мети, його мотивом, довільною дією або прикладанням вольового зусилля [1; 4; 5].

В. Селіванов наголошував на провідній ролі саморегуляції у забезпеченні успішності діяльності на основі створення психічної стійкості через регуляцію емоцій та психічних станів [6, с. 112-134]. Українські науковці зробили значний внесок у розвиток поглядів щодо регуляції поведінки особистості. С. Максименко розглядає здатність особистості до саморегуляції як суттєву її ознаку, що проходить у своєму становленні три етапи в системі інтеграції особистості: базальну емоційну саморегуляцію; вольову саморегуляцію; смислову, ціннісну саморегуляцію [3, с.48-49]. Н. Капітоненко розглядає емоційну регуляцію поведінки через модуляцію рівня емоційного збудження,

механізм адаптації до зовнішніх впливів, механізм динамічної організації особистісного досвіду переживань, характеристику самосвідомості та особистісного розвитку, цілеспрямований усвідомлений та опосередкований процес саморегуляції поведінки [2, с. 267-274].

Зі студентами була проведена методика «Виявлення виразності самоконтролю в емоційній сфері, діяльності і поведінці» Г. Нікіфорова, В. Васильєва, С. Фірсової [7, с. 127-129]. Уявлення про самоконтроль як про функцію встановлення відповідності між діяльністю і різними психічними процесами студента, нормами і вимогами, які пред'являють до нього інші люди (референтна група) або він сам складають основу даної методики. Визначальним є взаємозв'язок вольової регуляції і самоконтролю, адже в процесі самоконтролю студент може прикладати певний рівень вольових зусиль залежно від особливостей ситуації й індивідуальних здібностей. Текст методики містить 36 тверджень, до кожного з яких на вибір пропонується три варіанти відповідей. Методика складається з трьох субшкал (кожна шкала по 12 тверджень): шкала емоційного самоконтролю, самоконтролю в діяльності та соціального самоконтролю.

Як показують результати дослідження, у студентів найбільш вираженим виявився «емоційний самоконтроль» (21,3 %), що свідчить про відповідну здатність до регуляції власних емоцій у поведінці та спілкуванні. Згідно із проведеним дослідженням, респонденти здатні регулювати свої емоції. Вони мають високий рівень емоційного інтелекту і втілюють свій внутрішній досвід, а також здатні зрозуміти почуття інших. Хоча ці студенти «природно спокійні», вони час від часу відчувають негативні емоції. Такі студенти засвоюють стратегії самоконтролю, що дозволяє їм регулювати свій емоційний стан.

Студенти економічного профілю володіють достатнім рівнем знань щодо необхідності опанування засобами емоційної саморегуляції особистості. Вони наголошували на негативному впливі нездатності до контролю за власними емоціями, що виражалось в погіршенні стану здоров'я та взаємостосунків з оточуючими. Респонденти зазначили, що почуття непереборного смутку здатне

погіршити самопочуття і викликати непотрібні страждання; життя з невгамовним страхом може перешкоджати схильності до ризику та отриманню нового життєвого досвіду; нездатність пом'якшити свій гнів призводить до псування стосунків з однолітками.

Оволодіння навичками емоційної саморегуляції полягає у застосуванні вправ з розвитку навичок психофізичного відновлення, аутогенного тренування, медитації, нейтралізації афективних переживань, самопрограмування, заспокоєння, техніки зупинення думок, управління диханням, ідеомоторного тренування, ефективного самовпливу та самоконтролю.

Розвиток навичок особистісної рефлексії досягається за допомогою самостійності студентів, їхньої відповідальності, здатності до адекватного оцінювання зовнішніх і внутрішніх умов навчальної діяльності, прояву гнучкості, формування осмислених емоційно насичених навчальних і професійних цілей, планування та моделювання на їх основі свого життєвого й професійного шляху, оцінювання здобутих результатів, програмування наступних дій, моделювання умов їх здійснення, оцінювання і гнучкої корекції результатів.

Формування навичок емоційної саморегуляції здійснюється завдяки оцінюванню набутого досвіду і постановці завдань на відпрацювання набутих умінь в повсякденній поведінці й навчальній діяльності, налаштування студентів на атмосферу подальшого самовдосконалення. Одержання зворотного зв'язку у вигляді суджень, думок, нових ідей, пропозицій від усіх студентів, упорядкування інформації і, спільне її резюмування дозволяє співставити цілі з отриманим результатом.

Висновки. Пандемія COVID-19 змінює не лише використання технологій в освіті, а й педагогічні стратегії в майбутньому. Раптова та несподівана зміна в навчальному процесі дає студентам можливість переосмислити необхідність інноваційних способів навчання, що є перевагами сучасних технологій. Незважаючи на певні труднощі, студенти адаптувалися до нових методів

дистанційного навчання та змогли оволодіти навичками емоційної саморегуляції під час пандемії.

Оскільки емоційна саморегуляція не є статичною рисою, навичкам регулювання емоцій можна навчитися і вдосконалювати їх з часом. Навчання керуванню своїми емоційними вираженнями може принести значну користь психічному та фізичному здоров'ю студентів.

Література:

1. Габдреева Г. Ш. Практикум по психологии состояний: Учебное пособие. Под ред. проф. А. О. Прохорова. СПб: Речь, 2004; 480.
2. Капитоненко Н. В. Эмоциональная регуляция поведения: области изучения, компоненты и функции. *Психологическая наука и образование*. 2007, 5. 267-274.
3. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. К. : Видавництво ТОВ «КММ», 2006; 256.
4. Моросанова В. И. Самосознание и саморегуляция поведения. М.: Институт психологии РАН, 2007; 213.
5. Прохоров А. О. Методы психической саморегуляции: Учебное пособие. Казань, Казанский пед. ин-т., 1990; 108.
6. Селиванов В. И. Избранные психологические труды: Воля, ее развитие и воспитание. Рязань : РГПИ, 1992; 575.
7. Степанов В. А. Методы исследования эмоций и воли (практикум по психологии): Учебное пособие. Челябинск: Изд. ЮУрГУ, 2003; 136.

Костікова Ольга
студентка 6 курсу, спеціальності Психологія
ДВНЗ «Київський національний економічний
Університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОНЛАЙН-НАВЧАННЯ І КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ З СОЦІАЛЬНОЮ ФРУСТРОВАНІСТЮ ТА СУБ'ЄКТИВНИМ ВІДЧУТТЯМ САМОТНОСТІ СТУДЕНТІВ

Актуальність дослідження. Онлайн-форма навчання, що застосовує нові методи та способи взаємодії студентів, вимагає певних навиків та досвіду роботи з онлайн-засобами та часу на адаптацію до нових умов. До того ж, карантинні обмеження можуть призвести до зменшення кількості живого спілкування. Ці виклики призводять до виникнення такого психічного стану як фрустрація, впливають на особливості взаємодії особистості з навколишнім світом.

Тому, наразі актуальним завданням психології є дослідження зв'язку особливостей онлайн-навчання та карантинних обмежень з рівнем фрустрованості та суб'єктивним відчуттям самотності студентів.

Метою дослідження є визначення наявності та особливостей зв'язку онлайн-навчання та карантинних обмежень з соціальною фрустрованістю та суб'єктивним відчуттям самотності студентів.

Методи та методика дослідження. Було використано сукупність психодіагностичних засобів, а саме: методика «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» Л.І. Васермана (в модифікації В.В. Бойка); методика «Шкала самотності (ULCA-3)» Д. Рассела (в модифікації І. Н. Ішмухаметова); а також розроблена авторська анкета «Особливості онлайн-навчання студентів». Для обробки даних застосовано комплекс математико-статистичних методів: кореляційний аналіз за коефіцієнтом лінійної кореляції К. Пірсона, середні

арифметичні показники та інші види описової статистики числових змінних (за допомогою програми SPSS).

Збір даних проводився у дистанційному режимі через онлайн тестування за допомогою створених «Google Форм» на основі психодіагностичних методик та розробленої анкети.

Основні результати. Для дослідження було сформовано вибірку, що складається з 50 осіб: 32 осіб жіночої статі та 18 особи чоловічої; віком від 18 до 23 років. Всі опитувані студенти ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана».

Більшість членів вибірки має середній рівень суб'єктивного відчуття самотності – 76,7% осіб, низький рівень у 10% респондентів та високий – у 13,3%. Також, у більшості респондентів наявний дуже низький рівень соціальної фрустрованості – 53,3% осіб, знижений рівень соціальної фрустрованості у 26,7% респондентів, невизначений рівень соціальної фрустрованості у 10% опитаних, 6,7% респондентів мають помірний рівень соціальної фрустрованості та у 3,3% - відсутня (майже відсутня) соціальна фрустрованість.

За результатами анкетування «Особливості онлайн-навчання», аналізуючи відповіді на змістовні питання можна виділити наступні тенденції:

- 80% студентів частіше залучені до виконання індивідуальних завдань;
- 80% перебуває в рідному місті, вдома під час навчання в дистанційному форматі;
- 53,3% респондентів відмітили, що у них виникали певні труднощі;
- 30% опитаних визначають основною складністю у навчанні за таким форматом наявність великої кількості відволікаючих факторів та 16,7% відповіли, що їм важче встановлювати контакт з одногрупниками, викладачами;
- 60% респондентів відповіли, що їх навантаження збільшилось;
- 36,7% досліджуваних відповіли, що вони дуже рідко спілкуються з одногрупниками, якщо тема не стосується навчання;

•43,3% опитаних вважають, що інтенсивність їх взаємодії з викладачами не змінилась, хоча 33,3% відмітили зниження інтенсивності взаємодії з викладачами.

Кореляційний аналіз виявив зв'язок між шкалами методик, відповідями анкетування, віком та курсом навчання студентів. Так, встановлено значущий двосторонній позитивний кореляційний взаємозв'язок між рівнем соціальної фрустрованості та рівнем суб'єктивного відчуття самотності ($r=0,546$; $p \leq 0,01$).

Також, встановлено двосторонній позитивний кореляційний взаємозв'язок між рівнем соціальної фрустрованості та варіантом відповіді «а» з 4 питання анкети ($r=0,489$; $p \leq 0,01$) та двосторонній негативний кореляційний взаємозв'язок з варіантом відповіді «б» на 4 питання анкети ($r=-0,489$; $p \leq 0,01$) («так» (варіант «а») або «ні» (варіант «б»)) на питання анкети: «Чи виникають у Вас труднощі пов'язані з навчанням у дистанційному (онлайн) форматі?»); значущий двосторонній позитивний кореляційний взаємозв'язок між рівнем соціальної фрустрованості та: варіантом відповіді «е» («швидка втомлюваність через роботу за комп'ютером на 5 питання анкети («З якими труднощами ви стикаєтесь найчастіше під час дистанційного навчання?») ($r=0,388$; $p \leq 0,05$); варіантом відповіді «г» (студенти надали власну відповідь зазначивши, що під час онлайн навчання мали всі перераховані труднощі) на 5 питання анкети ($r=0,363$; $p \leq 0,05$); варіантом відповіді «с» («ні, без змін») на 8 питання анкети («Чи змінилась інтенсивність взаємодії з викладачами на дистанційному (онлайн) навчанні?») ($r=0,363$; $p \leq 0,05$); рівень суб'єктивного відчуття самотності має значущий двосторонній позитивний кореляційний взаємозв'язок з варіантом «а» на питання 6 ($r=0,479$; $p \leq 0,01$) та двосторонній негативний кореляційний взаємозв'язок з варіантом відповіді «б» на 6 питання анкети ($r=-0,479$; $p \leq 0,01$); значущий двосторонній позитивний кореляційний взаємозв'язок між рівнем суб'єктивного відчуття самотності та відповіддю «е» («швидка втомлюваність через роботу за комп'ютером») на 5 питання («З якими труднощами ви стикаєтесь найчастіше під час онлайн навчання?») ($r=0,420$; $p \leq 0,05$); значущий двосторонній позитивний кореляційний взаємозв'язок між

відповіддю «f» («загалом труднощів не виникає») на 5 питання анкети («З якими труднощами ви стикаєтесь найчастіше під час дистанційного (онлайн) навчання?») та віком респондентів ($r=0,470$; $p \leq 0,01$); значущий двосторонній негативний кореляційний взаємозв'язок між відповіддю «a» («декілька разів на тиждень») на 7 питання анкети («Як часто Ви комунікуєте з одногрупниками, якщо це не стосується навчання?») та курсом навчання студентів ($r=-0,418$; $p \leq 0,05$).

Висновки. Отримані дані емпіричного дослідження дали змогу зробити наступні висновки:

- більшість опитаних, що навчається в онлайн системі навчання, має певні труднощі, пов'язані з особливостями її впровадження та функціонування;

- основною проблемою, що пов'язана з навчанням в онлайн-форматі більшість респондентів визначає наявність великої кількості відволікаючих факторів;

- соціальна фрустрованість та суб'єктивне відчуття самотності студентів – це взаємопов'язані явища;

- при наявності певних труднощів з навчанням у студента в онлайн-форматі ймовірно формування переживання соціальної фрустрованості;

- при збільшенні навантаження на студента може посилюватися суб'єктивне відчуття самотності;

- на формування суб'єктивного відчуття самотності найбільше впливає втома від постійної роботи за комп'ютером, з технікою;

- чим старший вік має студент, тим менше труднощів викликає у нього перехід на онлайн-формат навчання;

- чим старший курс навчання студента, тим менше він спілкується з одногрупниками на теми, що не стосуються навчання.

Література:

1. Акімова М.К., Мишина М.М., Перевощикова Г.С. Учет особенностей проявления эмоциональной сферы студентов в процессе

професійного виховання. *Вісник ТвГУ. Серія "Педагогіка і психологія"*. 2019, 3(48). 6-17. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/322374047.pdf>

2. Довбій Т.Ю. Проблема самотності в західній психологічній науці. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2011, 9. URL: <https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol9/010.pdf>

3. Манакова Е.А. Опросник переживання самотності. *Сибирский психологический журнал*. 2018, 69. 149-171. URL: http://journals.tsu.ru/uploads/import/1743/files/69_149.pdf

4. Помазова О.В. Самотність як психологічний феномен. Донецьк. 2013. URL: <https://eprints.oa.edu.ua/2549/1/Pomazova%20O.V..pdf>

5. Mikulincer M., Shaver P.R. An Attachment Perspective on Loneliness. *The Handbook of Solitude* / eds. R.J. Coplan, J.C. Bowker. John Wiley & Sons, 2014. 34-50.

Науковий керівник – кандидат психол. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології **Ловка О.В.**

Пітулей Вікторія
доцент кафедри психіатрії, наркології та
медичної психології
ДВНЗ «Івано-Франківський національний медичний університет»
м. Івано-Франківськ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я МОЛОДІ В НОВИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

Актуальність дослідження. Обмеження, запроваджені через коронавірус призвели до помітного збільшення кількості випадків тяжкої депресії серед населення. Особливо сильно постраждала вікова група від 18 до 25 років. 800 000 осіб помирають щороку в результаті самогубства - другої за значущістю причини смерті серед молодих людей у віці 15-29 років.

Мета дослідження - окреслити та проаналізувати актуальні проблеми збереження психічного здоров'я молоді в нових соціально-економічних умовах.

Методи та методика дослідження - опитування, аналіз наукової літератури.

Основні результати. Поширеність психічних розладів серед молоді зросла в результаті довгострокових наслідків обмежувальних заходів, таких як соціальне дистанціювання і карантин, а також багатьох інших соціально-економічних причин. Надмірне перевантаження інформацією та урбанізація - це основні чинники, які чітко асоційовані зі швидким наростанням стресу, тривоги, депресії. Людина сьогодні отримує інформації у 10 разів більше, ніж 7 років тому. Це є колосальне напруження для нормальної роботи мозку. Стреси, тривога, депресія та порушення сну пов'язані з урбанізацією. Сільські жителі зникають. Вже зараз 10 % селян годують 90 % населення міст. Старіння та деменція набувають нових рис властивих для великих міст.

Соціальний пресинг - ранкові вставання на роботу (особливо ми це спостерігаємо у великих містах), до якої все частіше триваліше добиратися є теж важливим фактором погіршення психічного стану молоді. Він призводить

до погіршення якості та скорочення тривалості сну. За останні 70 років людство втратило 20 % тривалості сну і це скорочення насторожує. Сон є дуже важливий для нормального функціонування психіки. Нещодавні дослідження показали, що збільшення нічного сну лише на одну годину зменшує ймовірність захворіти на Covid -19 на 12%. А денний сон зменшує ймовірність захворіти на 6%. А от будь-яке порушення сну корелювалися 88% з Covid -19 .

В Україні депресія є найпоширенішою проблемою серед усіх психічних розладів. Українці страждають від депресії значно частіше, ніж мешканці країн Європейського Союзу. І показники захворюваності на депресію в нашій країні продовжують зростати. Обмеження, запроваджені через коронавірус SARS-Covid-19, призвели до помітного збільшення кількості випадків тяжкої депресії серед населення. Особливо сильно постраждала вікова група від 18 до 25 років.

До основних симптомів депресії відноситься: 1.Знижений, подавлений настрій. 2.Втрата цікавості та відчуття задоволення. 3.Підвищена втомлюваність, втрата енергії та зниження активності. До додаткових симптомів належить: зниження самооцінки та невпевненість у собі, важкість концентрації та уваги, ідеї винуватості та неповноцінності, загальмованість, порушення сну, втрата апетиту, суїцидальні думки та спроби [1, с. 10].

Факторами ризику проблем у психічному здоров'ї часто є: стать (це більш ймовірно жінка), вік (їй/ йому 20 - 40 років), втрата роботи, зниження соціального класу (напр., пониження на посаді), розлучення.

Для покращення психічного здоров'я важливо використовувати психотерапевтичні методи впливу на психіку такі як: когнітивно-біхевіоральна психотерапія, психоаналіз, гештальт-терапія. Метою психотерапії при депресії є зміна негативних думок, емоційного стану та настрою людини. Надмірна зацікавленість негативними новинами призводить до стресу та емоційного виснаження. З метою уникнення стресу, психологи рекомендують надавати перевагу живому спілкуванню з людьми, яким Ви довіряєте. Виконання дихальних вправ на свіжому повітрі, щоденні прогулянки, повноцінний сон, фізична активність допоможуть Вам уникнути стресу.

Висновки. Обмеження, запроваджені через коронавірус та ряд багатьох соціально-економічних причин призвели до помітного погіршення психічного здоров'я молоді. Відповідні засоби профілактики даних негативних явищ, а також спеціальні психотерапевтичні методики допомагають значно покращити рівень психічного благополуччя особистості. Загалом, молоді люди, мають високий рівень адаптації до негативних обставин. Пандемія підвищує їхній рівень стресостійкості, спрямовуючи й показуючи нові стратегії виживання.

Література:

1. Орос М.М. Сучасні підходи до діагностики та корекції тривожних і депресивних розладів. *Здоров'я України*. 2020, 11 (480) . URL: <https://health-ua.com/article/60827-suchasn-pdhodi-do-dagnostiki-ta-korekct-trivozhnih--depresivnih-rozladv>.

Солонько Анна
студентка 4 курсу, спеціальності «Психологія»
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄВИХ ЦІННОСТЕЙ ТА ПЕРЕЖИВАННЯ САМОТНОСТІ В РІЗНИХ ВЕРСТВАХ НАСЕЛЕННЯ

Актуальність дослідження. Життєві цінності та переживання самотності – два аспекти нашого життя які супроводжують нас під час знаходження в соціумі кожний день. Важливі життєві цінності ми можемо здобувати та виокремлювати із соціуму або від самих себе. Для зрілої, розвиненої особистості цінності зазвичай виконують функцію перспективних тактичних життєвих цілей і мотивів життєдіяльності, реалізація яких, в свою чергу, виражається у внеску особистості в культуру, створенні її нових, об'єктивних формах цінностей [2, с. 43]. Самотність також є станом який ми можемо отримати від соціуму в якому перебуваємо чи прийти до цього переживання самотійно. Також людина може ввести себе в стан явної і неявної самотності. Явна самотність спостерігається, як фізичне явище і відбувається коли людина у дефіциті спілкування з людьми, хоче спілкуватися, але не може. Набагато частіше у нашому соціумі зустрічається самотність у неявній (прихованій від оточення) формі. Людина постійно знаходиться в оточенні людей, спілкується з ними, але в той же час відчуває себе відчуженою та непотрібною, частіше цей процес переживання самотності зустрічається у осіб юнацького віку [1, с.151].

Отже, наше дослідження є актуальним адже досліджувані особливості є тими, які безпосередньо проявляються та впливають на поведінку різних верств населення.

Мета дослідження – виявлення пріоритетних життєвих цінностей у різних верств населення, їхнього рівня самотності та особливостей зв'язку між життєвими цінностями особистості та переживанням самотності.

Методи та методика дослідження: Методика «Диференціальний опитувальник самотності» Є. М. Осіна, Д. О. Леонтєва; Методика «Діагностика рівня суб'єктивного відчуття самотності» Д. Рассела, Л. Попела, М. Фергюсона в адаптації Н. Е. Водоп'янової; Методика «Ціннісний опитувальник» Ш. Шварца

Основні результати. Майже 17% відсотків осіб юнацького віку мають високий рівень відчуття самотності на відміну від 3% осіб зрілого віку; 47 відсотків осіб юнацького віку мають низький рівень самотності на противагу 67 відсоткам людей зрілого віку. Для вибірки віком від 18 до 25 років найважливішою життєвою цінністю є самостійність в своїх думках. На другому місці по значимості знаходяться відкритість до змін та мотиви самостійності вже в поведінці, діях і вчинках. Згідно з чим можна говорити про важливість самостійності для юнацтва у період їхнього становлення як особистості. Для вікової категорії від 40 до 50 років найважливішими життєвими цінностями виступають відкритість до змін, що в свою чергу може бути обумовлене постійними змінами сучасного світу і постійною потребою в пристосуванні до нього. Наступною важливою цінністю для зрілих людей є цінність самотрансцендентності та мотиви гедонізму у поведінці. Найменш значущою життєвою цінністю згідно з результатами дослідження для вибірки 18-25 років буде втілення традиції в поведінці, а отже не сама пам'ять про традиції, а їх виконання. Також на другому місці по не значимості знаходяться цінності прояву конформізму в поведінкових аспектах та прояв різних сторін консерватизму, що може пояснюватись небажанням стояти на місці або в будь-яких проявах застій у розвитку. Для осіб 40 - 50 років не значущими цінностями виступають влада в поведінці, вони не прагнуть домінувати та контролювати інших; на другому місці за не важливістю знаходиться дотримання традицій в поведінці, як і у молоді, а на третьому місці - самостійності в поведінці. Результати таких виборів життєвих цінностей можна пояснити тим, що зрілі люди вже знають межі та ціну самостійності, більшість має сім'ю, роботу та чогось досягли в житті.

Висновки. Було встановлено, що такі цінності, як гедонізм, самозвеличення в поведінці, самостійність в поведінці мають прямий значущий зв'язок з відчуттям самотності; мотиви доброти в поведінці, мотиви безпеки в поведінці, самотрансцендентність в поведінці мають значущий обернений зв'язок.

Позитивна самотність: прямий значущий зв'язок зі самозвеличенням в поведінці, відкритістю до змін, гедонізмом, стимуляцією в поведінці, відкритістю до змін в поведінці.

Проведене емпіричне дослідження допомогло нам визначити пріоритетні життєві цінності у різних верств населення та особливості у них зв'язку між певними життєвими цінностями та відчуттям самотності.

Література:

3. Лабиринты одиночества / Пер. з англ.; складання, загальна редакція і передмова Н. Е. Покровского.: М.: Прогресс. 1989; 150-152.
4. Франкл, В. Человек в поисках смысла : М. : Прогресс. 1990.

Науковий керівник - кандидат психол. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології **Колесніченко Л. А.**

Liliya Shkil
Fourth year student, specialty «Psychology»
Kiev National
Economic University named after Vadim Hetman
Kiev

INFORMATION SATURATION AND MENTAL STATE OF YOUTH DURING QUARANTINE

Introductions. For the past two years, during the coronavirus pandemic (COVID -19), the information space was filled with many messages about this disease. Every day we see tragic news about mass deaths, new strains of the disease, reports of shortages of medicines and insufficient medical staff and many other disturbing news, which can worry young people. Large-scale quarantine measures in all large cities, which significantly limited the ability of residents to move outside their own homes, further contributed to the fact that people were absorbed in information technology. Over time, a lot of misinformation began to appear on social media and other sources. This situation can contribute to the manifestations of various mental disorders in the general population, such as depression, anxiety disorders and post-traumatic stress disorder. It can also contribute to the formation of various mental states, such as frustration, rigidity, anxiety, and so on. That is why the topic of information overload and protection against it is extremely important for maintaining the mental health of the population.

Aim. The aim of this research was to identify and describe the features of the mental state of youth during information overload in quarantine.

Research methods and techniques. To determine the mental state of youth in the conditions of information oversaturation during quarantine measures, the research sample consisted of 32 respondents (N32) living in the city of Kyiv. The sample was made up of people from 14 to 40 years old. The distribution of the sample by gender is as follows: 41.2% - men, 48.8% - women.

We used the following psychological tools to obtain empirical data:

- "Test of self-assessment of mental states" by G. Eisenko, which allows in the first approximation to determine the levels of such mental states as anxiety, frustration, aggression, rigidity during quarantine conditions.

- "Luscher color test" to determine more accurately the anxiety rate of respondents now.

- Author's method for determining the level of oversaturation of respondents with information about the problem of coronavirus.

Results. Using the questionnaire "Self-assessment of mental states" by G. Eisenko we were able to investigate the level of manifestation of such mental states as anxiety, frustration, aggression and rigidity during quarantine conditions. Most respondents have an indicator higher than normal on all scales. 64% of respondents have an overestimated rate and 25% of respondents have a state of severe anxiety. 44% of respondents have an overestimated rate and 25% of respondents have a pronounced state of frustration. 56% have an overestimated rate and 25% of respondents have a pronounced state of aggression. 50% have an overestimated rate and 31% of respondents have a pronounced state of rigidity.

Using the method of "Luscher Color Test", we were able to investigate the level of anxiety of the population. 50% of respondents have a low voltage, which is normal for an ordinary citizen. 25% are in a state of emotional stress and 25% of respondents have a pronounced state of anxiety, which leads to a state of maladaptation.

The author's questionnaire was developed and used to establish the level of information oversaturation of people during quarantine conditions of self-isolation. Thus, it can be observed that the vast majority (70%) of respondents do not watch TV news about the coronavirus, but 59% of respondents read news about it on the Internet at least once a month.

Information oversaturation is evidenced by the fact that respondents hear about the coronavirus from the media against their will - 19% hear daily, 53% hear weekly and 23% monthly. We can also say that respondents constantly hear conversations of friends about the coronavirus, and only 6% of respondents do not remember when they last heard.

It is interesting that out of 35% of respondents who are interested in world news on a daily basis, only 12% of them are interested in the state of the coronavirus problem on a daily basis. This may indicate an oversaturation of news, or a general decline in public interest in this issue.

In order to establish the features of the relationship between information overload and mental state of the population, each value of the frequency from the author's questionnaire was assigned a score: "daily" - 3 points, "once a week" - 2 points, "once a month" - 1 score and "I do not remember the last time" - 0 points. Then all the points were summed up.

Then we used Spearman's correlation analysis method.

We did not find significant correlations, but we could talk about the direction, so the more people are interested in information about COVID-19, the more the state of frustration is palpable. This may be because during the quarantine period a person cannot do everything what he would like, therefore, unfulfilled needs and desires appear. The population finds out all news and innovations through the news, and only then begins to change their plans. For example, the cancellation of a long awaited vacation due to the introduction of a lockdown, etc.

The more a person is interested in information about COVID-19, the less aggressive he is and the lower level of rigidity he has. In this case, we can talk about such a phenomenon, as "A danger foreseen is a danger avoided". Perhaps if a person will know about all the intricacies of the disease, about the current state of the situation, it will have a good effect on the state of aggression and rigidity.

Conclusion. We conducted a study of the mental states of Kiev residents in quarantine conditions based on the methods of psychodiagnostics of the mental states of the individual. We also conducted a survey on the problem of information oversaturation of the population. We have established and analyzed the correlation dependence between indicators of mental states and the level of information oversaturation.

Thus, we found that 25% of respondents have a pronounced state of anxiety, frustration and aggressiveness. 31% have a pronounced state of rigidity.

We also determined that respondents hear about coronavirus from the media against their will - 19% hear it daily, 53% hear it weekly, and 23% hear it monthly. 70% of respondents do not watch TV news about coronavirus, but of which 59% read about it on the Internet. 35% of respondents who are interested in world news every day, only 12% of them are interested in the state of the coronavirus every day. This may indicate an oversaturation of news or a general decline in public interest in this problem.

Correlation analysis of the relationship between information oversaturation and mental states of the population shows the following results:

- the more a person is interested in information about COVID-19 and the more he is absorbed by it, the more clearly his frustration is manifested;
- the more a person is interested in information related to COVID-19, the less aggressive he is and the less his level of rigidity.

Scientific supervisor - Ph.D., Associate Professor of Psychology and Pedagogy
Dmytro Larin

ЗМІСТ

Секція 1. <i>Теоретико-методичні проблеми дослідження соціально-економічних стосунків та економічної поведінки особистості</i>	
Клименко Н. Роль особистісно-професійних стилів поведінки у ставленні жінок до грошей	3
Купновицька К. Економічна поведінка молоді у контексті «теорії підприємництва»	9
Кучеренко А. Формування економічної поведінки студентської молоді через Я-концепцію	13
Лоленко К. Комплекс методик для дослідження формування професійного бренду психолога через соціальні мережі	15
Мирончук Ю. Теоретичне обґрунтування ефективності застосування метафоричних асоціативних карт «Корсет» в роботі практичного психолога	20
Мирошник Д. Розробка методики «Діагностика особливостей прийняття рішення»	25
Музичко Н. Особливості сприйняття молодим поколінням українців криптовалюти на сучасному ринку	30
Погорелова К. Зв'язок когнітивної гнучкості та стресостійкості студентів	32
Ращенко А. Зв'язок типу особистості та її лідерських властивостей	35
Секція 2. <i>Технології формування та корекції відхилень (ненормативної поведінки) у проявах економічної поведінки молоді</i>	
Лисенко К. Ставлення студентської молоді до корупційної поведінки	39
Секція 3. <i>Соціально-економічні вектори поведінки персоналу організацій</i>	
Антонюк Т. Комунікативні якості та психологічна гнучкість персоналу організації	45
Кондратюк А. Результати здійснення програми розвитку компетентності розв'язання конфліктних ситуацій у фахівців-охоронців	50
Кононенко Т. Взаємозв'язок індивідуально-психологічних властивостей персоналу організації та його поведінки у конфліктних ситуаціях	54
Кушнір А. Комунікативна компетентність у структурі особистості	58
Малюков Р. Вплив соціально-психологічного клімату студентської	62

групи на мотивацію навчання студентів	
Петренко А. Феномен організаційної лояльності персоналу	67
Пренделас Є. Особливості інструментарію транзактного аналізу в роботі організаційного психолога	72
Римар А. Агресія як деструктивна форма міжособистісної взаємодії в організації	76
Тиченко М. Організаційно-психологічні чинники здійснення кар'єри працівників сфери креативних індустрій: теоретичний аспект	82
Федоренко Д. Толерантність до невизначеності при прийнятті рішень персоналом організацій	88
Цвілодуб Т. Психологічна група функцій музейних організацій	93
Секція 4. <i>Актуальні проблеми збереження психічного здоров'я молоді в нових соціально-економічних умовах</i>	
Бегагоєн В. Патопсихологічні порушення у дітей	98
Бичко Ф., Боровських В., Глова Д. Безпека молоді як проблема економічної психології	101
Діалло М. Зв'язок синдрому емоційного вигорання та стилю прийняття рішень працівників сфери інформаційних технологій	106
Ісаєвич С. Психологічні особливості станів дезадаптації першокурсників до навчання у вищому навчальному закладі	109
Калюк О. Структура суб'єктивного благополуччя особистості	112
Ковалькова Т. Оволодіння навичками емоційної саморегуляції студентами економічного профілю в умовах пандемії COVID-19	117
Костікова О. Результати дослідження зв'язку особливостей онлайн-навчання і карантинних обмежень з соціальною фрустрованістю та суб'єктивним відчуттям самотності студентів	123
Пітулей В. Оцінка психічного здоров'я молоді: критерії та показники	128
Солонько А. Особливості життєвих цінностей та переживання самотності в різних верств населення	131
Шкіль Л. / Shkil L. Information saturation and mental state of youth during quarantine	134