

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІВНИКІВ АГРОБІЗНЕСУ В ДОВГОТРИВАЛИХ КРИЗОВИХ УМОВАХ

Міщенко Д. А.

аспірант

Академія праці, соціальних відносин і туризму

вул. Кільцева дорога, 3А, Київ, Україна

orcid.org/0009-0001-1254-2865

mishchenkodmytr@gmail.com

Ключові слова: *бізнес, кризові/екстремальні умови, міжособистісні стосунки, організація, особистість, працівники, персонал, професійна діяльність, психологічні особливості, тривога, тривожність, ціннісні орієнтації, емоції.*

Статтю присвячено вивченню психологічних особливостей працівників агробізнесу в довготривалих кризових умовах. Досліджено 165 осіб у період 2023–2024 рр. Методики дослідження: «Оцінка міжособистісних стосунків», «Шкали реактивної та особистісної тривожності», «Ціннісні орієнтації». За всіма якостями у групі менеджерів виявлено поведінку особи, яка їй властива. Своєю чергою, у групі спеціалістів, навпаки, виявлено переважання очікуваної від інших поведінки ($p < 0,05$). Реактивна тривожність у групі менеджерів за перебігом розвитку є «прогресуюча», з динамікою до більшого ступеню вираженості. У групі спеціалістів особистісна тривожність є «непостійною», з динамікою до високого рівня, що не має «регресійного» механізму розвитку.

Досліджені особи з групи менеджерів характеризувалися високим сприйняттям загрози самооцінці та професійній діяльності у контексті довготривалих кризових умов ($p \leq 0,05$). Досліджені групи спеціалістів у помірному рівні мали зниження асоціативного опрацювання дезадаптуючих почуттів, невпевненість у діяльності, помірно знижену мотивацію, активність, зацікавленість у професійній діяльності, відповідальність у прийнятті рішення. У групі спеціалістів у довготривалих кризових умовах виявлено «тривожний фон», який впливає на відмову від професійної діяльності в контексті кар'єрного зростання. В обох групах переважали інструментальні цінності-засоби, проте більшість із цих цінностей не була пріоритетною над термінальними (цінностями-цілями), а ієрархія цінностей була ланкою між ними та середовищем. Ціннісні орієнтації досліджених забезпечують гармонію внутрішнього світу особистості в довготривалих кризових умовах, сприяють реалізації очікувань. Узагальнюючі, можна стверджувати, що у групі менеджерів та групі спеціалістів життєві цінності є зміненими, а у поєднанні з показниками реактивної та особистісної тривожності у високому ступені виразності впливали на всі сфери життя ($p < 0,05$). Перспектива подальшого дослідження у даному напрямі полягає у науковому пошуку особливостей професійної діяльності працівників агробізнесу в довготривалих кризових умовах.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF AGRIBUSINESS EMPLOYEES IN THE CONDITIONS OF PROLONGED CRISIS

Mishchenko D. A.

Postgraduate Student

Academy of Labor, Social Relations and Tourism

Ring Road str., 3A, Kyiv, Ukraine

orcid.org/0009-0001-1254-2865

mishchenkodmytr@gmail.com

Key words: *business, crisis/ extreme conditions, interpersonal relations, organization, personality, employees, staff, professional activity, psychological features, anxiety, restlessness, value orientations, emotions.*

The article is devoted to the study of psychological characteristics of workers in the agro-industrial complex in the context of a long-term crisis. 165 people were examined in the period 2023-2024. Research methods: the methodology «Assessment of interpersonal relationships», «Scale of reactive and personal anxiety», «Value orientations». According to all three qualities in the group of managers, the behavior of a person, which is typical for it, was revealed. In turn, in the group of specialists, on the contrary, a predominance of behavior expected from others was found ($p < 0.05$). Reactive anxiety in the group of managers in the course of development is «progressive» with dynamics to a greater degree of severity. In the group of specialists, personal anxiety is «permanent», with dynamics up to a high level, which does not have a «regressive» mechanism of development. The surveyed individuals from the group of managers were characterized by a high perception of a threat to self-esteem and professional activity in conditions of long-term crisis states ($p \leq 0.05$). The studied groups of specialists at a moderate level had a decrease in associative processing of maladaptive feelings, lack of confidence in activities, moderately reduced motivation, activity, interest in professional activities, responsibility in decision-making. In a group of specialists in long-term crisis conditions, an «alarming background» was revealed, which affects the refusal of professional activity in the context of career growth. In both groups instrumental values-means prevailed, however, most of these values were not a priority in comparison with terminal (values-goals), and the hierarchy of values was a link between them and the environment. Value orientations of the researched ensure the harmony of the inner world of the individual in long-term crisis conditions, contribute to the realization of expectations. Generalizing, it can be stated that in the group of managers and the group of specialists, life values are changed, and in combination with indicators of reactive and personal anxiety, they have a high degree of expressiveness and influence on all spheres of life ($p < 0.05$). Prospects for further research in this area lie in the scientific search for the characteristics of the professional activities of workers in the agro-industrial complex in the context of long-term crisis phenomena.

Постановка проблеми. Особливого значення в Україні, яка страждає від руйнування економіки, нині набуває питання харчової безпеки, у якій головна роль відведена сфері сільського господарства. Менеджмент аграрного бізнесу є багатовекторною галуззю управління із властивими йому унікальними функціями поєднання різних сфер бізнесу. Сьогодні у кризових умовах професійна діяльність у даній галузі, окрім економічного складника, забезпечується за рахунок компоненту психологічної стійкості її працівників. Війна призвела до значних психологічних страждань та соціоекономічних утрат населення України. Тривожність, погіршення взаємин, зміна цінніс-

них орієнтацій унаслідок військових дій та повітряних тривог стали чинниками, що викликають психологічний дисбаланс особистості й у довготривалих кризових умовах проявляються в усіх верствах населення, зокрема у менеджерах та спеціалістах у сфері аграрного бізнесу. Економічне зростання в аграрній сфері України та подолання негативних наслідків війни можливі за розуміння та розвитку компетенцій та навичок долання наслідків травматичного впливу в рамках програм психологічного супроводу діяльності працівників агробізнесу. Таким чином, можна зазначити, що сьогодні актуальним питанням психології є проблема дослідження психологічних особливостей

працівників агробізнесу в довготривалих кризових умовах. Спеціальних праць, присвячених вивченню даної проблеми, дуже мало, і проблема залишається недостатньо вивченою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Міжособистісні стосунки особистості є досить широкою сферою, яка охоплює увесь діапазон людського буття – від ставлення індивідуума до великих соціальних груп (націй, певного прошарку суспільства, професійного колективу) і закінчуючи особистісними стосунками (подружніми взаєминами, стосунками «батьки – діти»). Міжособистісні стосунки є системою переконань, установок, стереотипів, сподівань, через яку люди сприймають і оцінюють один одного [1, с. 345]. Вплив травматичної ситуації у вигляді існування у довготривалих кризових умовах змінює міжособистісні стосунки індивіда, що проявляється їх деформацією (порушенням, звуженням, зміною і т. ін.). Руйнування міжособистісних відносин почасти викликає появу психопатологічних змін у вигляді тривоги, депресії, фонічних розладів. Під час оцінки даних феноменів комплексно потрібно також досліджувати ціннісні орієнтації особистості. За дослідженнями С.В. Матяж, А.О. Березянської [2], ціннісні орієнтації як елемент структури особи характеризують внутрішню готовність до здійснення певної діяльності із задоволення потреб та інтересів, указують на спрямованість її поведінки. Оскільки набір цінностей, які засвоює індивід у процесі соціалізації, йому «трансляє» саме суспільство, дослідження системи ціннісних орієнтацій виявляється особливо актуальною проблемою. У інших дослідженнях указується, що пріоритетне значення мають індивідуальні цінності людей (особистостей), бо тільки якась їх сума може являти собою цінності соціальні, цінності всього суспільства. Ієрархія цінностей є ланкою між окремим індивідом і суспільством, його культурою у цілому. Іншими словами, є духовний світ самої людини і певна культура суспільства, які взаємопов'язані і взаємодіють за допомогою цінностей конкретної людини [3, с. 70–71].

Ціннісні орієнтації розглядаються як один із компонентів, що входить до структури особистості. Ціннісні орієнтації – це складне утворення, що вбирає у себе різні форми взаємодії суспільного та індивідуального в особистості, специфічні форми усвідомлення особистістю навколишнього світу, свого минулого, теперішнього і майбутнього, а також сутності свого власного «Я». Наявність сформованої системи ціннісних орієнтацій забезпечує гармонію внутрішнього світу особистості, сприяє систематизації її знань, норм, стереотипів поведінки та самоствердження особистості, реалізації соціальних очікувань [4, с. 12–14]. Ціннісні орієнтації визначають: 1) загальну

спрямованість інтересів і прагнень особистості; 2) ієрархію індивідуальних уподобань і зразків; 3) цільові і мотиваційні програми; 4) рівень уподобань; 5) уявлення про реальність і механізми селекції за критеріями значущості; 6) міру готовності й рішучості до реалізації власного «проекту життя» [5, с. 227]. Тобто цінності є властивістю того чи іншого суспільного предмета, явища, які задовольняють потреби, інтереси, бажання. Цінності – це соціально значущі уявлення про те, що таке добро, справедливість, патріотизм, любов, дружба тощо. Вони зазвичай не піддаються сумніву, але видозмінюються, є еталоном, ідеалом для людей. З іншого боку – це відношення суб'єкта до предметів та явищ реальності, яке виражається ціннісними орієнтаціями, соціальними установками, якостями особистості. Тут вони виступають як певна структура особистості. Перший аспект суспільний, другий – особистісний [6, с. 27].

Мета статті – дослідити психологічні особливості працівників агробізнесу в довготривалих кризових умовах. **Завдання** – виявити особливості впливу міжособистісних стосунків, реактивної та особистісної тривожності, ціннісних орієнтацій у довготривалих кризових умовах.

Матеріали та методи. У період 2023–2024 рр. було проведене комплексне обстеження 190 осіб. Кожен працівник агробізнесу, що став учасником дослідження, надав інформаційну згоду щодо своєї участі у дослідженні. У процесі дослідження дотримувалися принципи біоетики та деонтології, принципи етики Американської психологічної асоціації [7], «Кодексу етики», протокол № 10 від 14.07.2016 [8], «Положення про академічну доброчесність Академії праці, соціальних відносин і туризму», протокол № 7 від 12.04.2018 [9]. Після первинної обробки даних у дослідження було включено 165 осіб. Після здійснення порівняльного аналізу досліджуваних осіб було розподілено на дві групи порівняння: група менеджерів, до якої включено 45 осіб (ГМ, N=45), та група спеціалістів, до якої включено 120 осіб (ГС, N=120). Дослідження виконувалося за допомогою методик: «Оцінка міжособистісних стосунків (В. Шутц) [10], Шкала реактивної та особистісної тривожності (А. Spielberger) [11; 12], «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) [13; 14]. Аналіз, обробка і підрахунок процентних характеристик і коефіцієнтів кореляції здійснювалися за допомогою програми SPSS 10.0.5 for Windows [15; 16].

Результати дослідження. Згідно з дизайном дослідження, у рамках внутрішньогрупового та міжгрупового аналізу проведено скринінг-дослідження працівників агробізнесу з погляду оцінки міжособистісних взаємин (методика «Оцінка міжособистісних стосунків (В. Шутц), спрямоване на діагностику різних аспектів міжособи-

стісних відносин та вивчення комунікативних особливостей особистості [10]. Розподіл працівників агробізнесу за вираженістю особливостей міжособистісних стосунків у балах представлено в табл. 1. Представлені дані свідчать, що за якістю «Залученість» працівники агробізнесу у ГМ у цілому мали високі оцінки за шкалою власної поведінки (Ie) та характеризувалися як такі, що відчують себе комфортно серед людей, вони не демонстрували схильність до уникнення ($p < 0,05$). Досліджені ГС мали низькі оцінки за шкалою власної поведінки (Ie) та також не відчували себе комфортно серед людей і демонстрували схильність до уникнення ($p < 0,05$). Своєю чергою, за шкалою (Iw) досліджені ГМ демонстрували тенденцію спілкуватися з великою кількістю людей, на противагу у ГС демонстрували тенденцію спілкуватися з невеликою кількістю людей ($p < 0,05$).

За якістю «Контроль» у ГМ високі оцінки за шкалою (Ce) характеризували досліджених як таких, що не уникають приймати рішення і брати на себе відповідальність ($p < 0,05$). Досліджені ГС мали низькі оцінки за шкалою (Ce), що свідчило про уникаючу поведінку та труднощі щодо прийняття рішень і взяття на себе відповідальності ($p < 0,05$). Своєю чергою, за шкалою (Cw) низькі оцінки у ГМ свідчили про неприйняття контролю над собою, а високі оцінки у ГС – про потребу та залежність поведінки зі зниженою здатністю приймати рішення ($p < 0,05$). За якістю «Афект» низькі оцінки за шкалою (Ae) свідчили, що досліджені ГМ були обережними під час встановлення близьких, інтимних стосунків із людьми або уникали таких взаємин. Досліджені ГС із високими оцінками за шкалою (Ae) демонстрували схильність щодо встановлення близьких, інтимних взаємин із людьми та не уникали їх ($p < 0,05$). Своєю чергою, за шкалою (Aw) низькі оцінки у ГМ характеризували досліджених як дуже обережних під час вибору осіб, з якими вони встановлюють глибокі

емоційні стосунки. Водночас високі оцінки за шкалою (Aw) у ГС характеризували досліджених як осіб, що мають потребу у глибоких емоційних взаєминах з іншими людьми ($p < 0,05$). В обох групах досліджені респонденти з низьким середнім балом мали схильність до компульсивної поведінки ($p < 0,05$). Їм властиві повторювання, цілеспрямована поведінка, що виникала як реакція на нав'язливість із метою нейтралізації або запобігання психологічному дискомфорту ($p < 0,05$). Досліджені відчували себе вимушеними вчинити ірраціональні дії, щоб зменшити напругу ($p < 0,05$). На нашу думку, така форма поведінки в обох групах була зумовлена, з одного боку, особливостями особистості, з іншого – дією довготривалих кризових умов із ситуаціями, які викликали внутрішню тривожність. Компульсивні дії та вчинки іноді здійснювалися під впливом непереборного спонукання, а свідомий контроль компульсивної поведінки був утруднений унаслідок дискомфорту та суперечливості із ціннісними орієнтаціями ($p < 0,05$). Розподіл особливостей міжособистісних стосунків працівників агробізнесу у відсотках представлено в табл. 2.

Представлені в табл. 2 дані свідчать, що за якістю «Залученість» за шкалою «Ie-поведінка особи» у ГМ виявлено у 66,7%, у ГС – у 37,5%, за шкалою «Iw-поведінка, очікувана від особи» у ГМ виявлено у 33,3%, у ГС – у 62,5% ($p < 0,05$). За якістю «Контроль» за шкалою «Ce-поведінка особи» у ГМ виявлена у 71,1%, у ГС – у 40,0%, за шкалою «Cw-поведінка, очікувана від особи» у ГМ виявлена у 28,9%, у ГС – у 60,0% ($p < 0,05$). За якістю «Афект» за шкалою «Ae-поведінка особи» у ГМ виявлена у 64,4%, у ГС – у 38,30%, за шкалою «Aw-поведінка, очікувана від особи» у ГМ виявлена у 35,6%, у ГС – у 61,7% ($p < 0,05$). Можна зазначити, що по всіх трьох якістьях у ГМ виявлена поведінка особи, яка є для неї властивою. Своєю чергою, у ГС, навпаки, виявлено

Таблиця 1

Розподіл працівників агробізнесу за вираженістю особливостей міжособистісних стосунків, бали

Якості	Шкали	Середній бал		Індекс обсягу інтеракції (e + w)		Індекс поведінки (e - w)	
		ГМ	ГС	ГМ	ГС	ГМ	ГС
Залученість	Ie – поведінка особи	6,0	2,9	12,5	5,9	-0,5	-0,1
	Iw – поведінка, очікувана від особи	6,5	3,0				
Контроль	Ce – поведінка особи	6,5	2,5	9,1	8,7	3,9	-3,7
	Cw – поведінка, очікувана від особи	2,6	6,2				
Афект	Ae – поведінка особи	2,9	6,3	5,6	12,4	0,2	0,2
	Aw – поведінка, очікувана від особи	2,6	6,1				

$\chi^2 - 27,1$; достовірність розбіжностей міжгрупових показників дорівнює $p < 0,05$

Таблиця 2

Розподіл особливостей міжособистісних стосунків працівників агробізнесу, %

Якості	Шкали	Працівники агробізнесу, n=165					
		ГМ, n=45 (100,0 %)			ГС, n=120 (100,0 %)		
		N	%	±m	N	%	±m
Залученість	Ie – поведінка особи	30	66,7	4,7	45	37,5	4,8
	Iw – поведінка, очікувана від особи	15	33,3	4,7	75	62,5	4,8
Контроль	Се – поведінка особи	32	71,1	4,5	48	40,0	4,9
	Cw – поведінка, очікувана від особи	13	28,9	4,5	72	60,0	4,9
Афект	Ae – поведінка особи	29	64,4	4,8	46	38,3	4,9
	Aw – поведінка, очікувана від особи	16	35,6	4,8	74	61,7	4,9

χ^2 – 26,2; достовірність розбіжностей міжгрупових показників дорівнює $p < 0,05$

Таблиця 3

Розподіл працівників агробізнесу за рівнем тривожності, бали

Рівень, у балах	Особистісна тривожність (OT)		Реактивна тривожність (PT)	
	ГМ	ГС	ГМ	ГС
Низький (< 30)	11	25	16	28
Помірний (31-45)	37	42	33	43
Високий (46 та >)	49	54	50	58

переважання очікуваної від інших поведінки, що свідчить про більш незалежну поведінку та її контроль у ГМ та, відповідно, більш залежну поведінку та підвищений контроль у ГС ($p < 0,05$).

Наступним стало дослідження реактивної та особистісної тривожності працівників агробізнесу. Розподіл працівників за рівнем тривожності [11; 12] відображено в табл. 3.

Із даних табл. 3 видно, що у досліджених ГМ та ГС виявлена особистісна та реактивна тривожність, яка під час оцінювання у балах значно відрізнялася за рівнем вираженості. Установлено, що низький рівень особистісної тривожності у ГМ у середньому становив 11 балів, помірний рівень – 37 балів, високий – 49 балів. Відповідно, у ГФ низький рівень особистісної тривожності у середньому становив 25 балів, низький – 42 бали, високий – 54 бали ($p \leq 0,05$). Дослідженням РТ виявлено, що низький рівень реактивної тривожності у ГМ становив у середньому 16 балів, помірний – 33 бали, високий – 50 балів. Своєю чергою, у групі ГС низький рівень реактивної тривожності становив у середньому 28 балів, помірний – 43 бали, високий – 58 балів ($p \leq 0,05$).

Особливістю у працівників агробізнесу у ГМ було те, що особистісна тривожність за ознаками ступеню вираженості визначена як «звичайна», яка не досягала високого, клінічного рівня. Своєю чергою, у ГС особистісна тривожність діагностована як «непостійна», зі зміною модусу вираженості до високого рівня.

Аналіз реактивної тривожності у ГМ за перебігом розвитку дав змогу визначити її як «прогресуючу», із динамікою від меншого до більшого ступеню вираженості. Своєю чергою, у ГС за перебігом розвитку реактивна тривожність не мала властивості «регресійного» механізму розвитку й загалом діагностувалася як тривожність «високого рівня» зі стабільним ступенем вираженості. Досліджені ГМ (із високим балом особистісної тривожності, що сягав більше 49) на відміну від ГС характеризувалися властивістю сприйняття погрози самооцінці та професійній діяльності у широкому контексті довготривалих кризових умов та ситуаційно (реактивно) реагували симптомами тривожності у вираженому ступені (понад 50 балів) ($p \leq 0,05$). Особливо це проявлялося тоді, коли оцінювалися або ставилися під сумнів їхні професійні компетентності ($p \leq 0,05$).

За результатами аналізу особистісної тривожності помірного рівня виявлено, що для працівників агробізнесу ГМ та ГС властива акцентуація у вигляді: підвищеної вимогливості до інших людей ($p \leq 0,05$), значущості у завданнях та їх виконанні ($p \leq 0,05$), осмислення під час виконання професійної діяльності ($p \leq 0,05$), категоричності до себе та інших ($p \leq 0,05$). Досліджені ГС із помірним рівнем реактивної тривоги характеризувалися зростанням тривожності у довготривалих кризових умовах із суб'єктивно високою значущістю симптомів, зниженням асоціативного опрацювання дезадаптуючих почуттів, невпевне-

ності в успіху власної діяльності. Досліджені ГС із помірною особистісною тривожністю, які мали 45 балів, характеризувалися зниженою мотивацією та активністю, зменшенням зацікавленості до професійної діяльності, ($p \leq 0,05$), зниженням відповідальності у прийнятті рішення ($p \leq 0,05$). У досліджених ГМ із низькою тривожністю перш за все виявлено збереження активності та мотивації до діяльності ($p \leq 0,05$). У досліджених ГС, своєю чергою, збережена зацікавленість та відповідальність у прийнятті рішень ($p \leq 0,05$). Установлено за ступенем вираженості та виявлена структура перебігу розвитку особистісної та реактивної тривожності, а також їхні характеристики проаналізовано через середньогрупові показники. Розподіл працівників агробізнесу за середньогруповим показником реактивної та особистісної тривожності відображено на рис. 1.

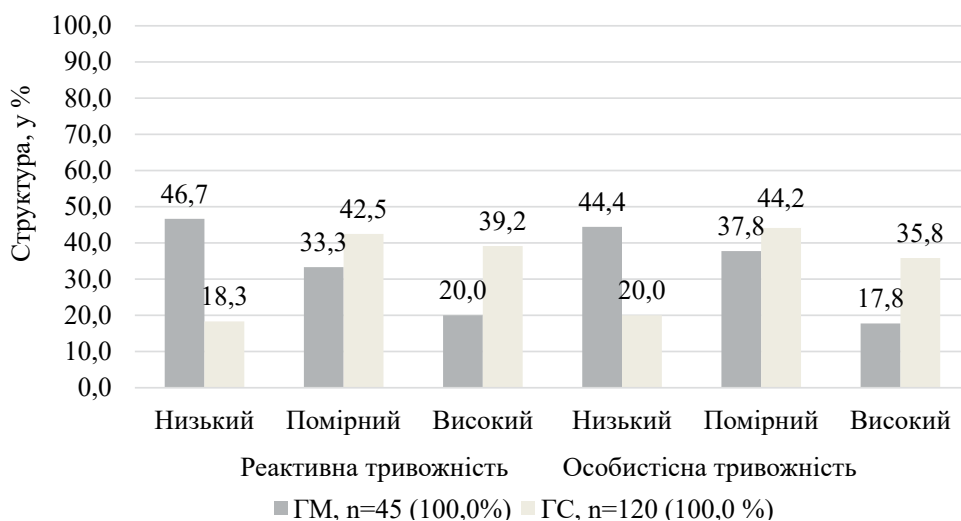
Із даних, представлених на рис. 1, видно, що загальний міжгруповий аналіз реактивної та особистісної тривожності має особливості в обох групах досліджених. Загалом для працівників агробізнесу обох груп були властиві як реактивна тривожність, так і особистісна тривожність. У структурі реактивної тривожності у ГМ низький рівень становив 46,7%, помірний – 33,3%, високий – 20,0%. У структурі особистісної тривожності ГС низький рівень виявлено у 44,4%, помірний – у 44,2%, високий – у 17,8% ($p \leq 0,001$).

У структурі реактивної тривожності у ГС низький рівень становив 18,3%, помірний – 42,5%, високий – 39,2%. У структурі особистісної тривожності низький рівень виявлено у 20,0%, помірний – у 44,2%, високий – у 35,8%. Представлений

розподіл за ступенем вираженості особистісної та реактивної тривожності, на нашу думку, свідчить про прояв «тривожного фону» у ГС у довготривалих кризових умовах діяльності, що зумовлює відмову від професійної діяльності у широкому контексті кар’єрного зростання.

Установлено, що у працівників агробізнесу обох груп висока реактивна тривожність у довготривалих кризових умовах діяльності корелювала з погіршенням стану здоров’я у відповідний період у вигляді вегетосоматичних симптомів ($p \leq 0,05$). Високий рівень реактивної тривожності у ГС проявлявся у ситуаціях професійної компетентісної оцінки ($p \leq 0,05$) із чутливою суб’єктивною значущістю ситуації, дезадаптуючим почуттям невпевненості ($p \leq 0,05$). Висока особистісна тривожність в обох групах мала міцний зв’язок із симптомами проявів конфліктності ($p \leq 0,05$), емоційної нестриманості ($p \leq 0,05$), психосоматичними навантаженнями ($p \leq 0,05$). У ГС посилення тривожності характеризувалися зниженням уважності, роздратованістю, втому, запамороченням ($p \leq 0,05$).

Наступним у дослідженні стало визначення змістовної спрямованості особистості працівників агробізнесу та її складників у відношенні до оточуючого світу, інших людей, себе, життєвих концепцій, світогляду та мотивації життєдіяльності. Даний етап виконувався за допомогою методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча [13; 14]. Згідно з методикою, було діагностовано та ранжовано два класи цінностей: термінальні (упевненість, що кінцева ціль життя є його сенсом) та інструментальні (переконання, що головним для життя є той чи інший спосіб дії або та чи інша



Примітка. Достовірність розбіжностей показників шкал у групах $p \leq 0,001$.

Рис. 1. Розподіл працівників агробізнесу за середньогруповим показником реактивної та особистісної тривожності

Розподіл вибору термінальних та інструментальних цінностей працівниками агробізнесу

Цінності	ГМ, n=45 (100,0 %)			ГС, n=120 (100,0 %)		
	N	%	±m	N	%	±m
5 інструментальних цінностей	35	77,8	4,2	84	70,0	4,6
4 інструментальних + 1 термінальна	7	15,6	3,6	22	18,3	3,9
3 інструментальних + 2 термінальні	3	6,7	2,5	14	11,7	3,2
2 інструментальні + 3 термінальні	–	–	–	–	–	–
1 інструментальна + 4 термінальні	–	–	–	–	–	–
5 термінальних цінностей	–	–	–	–	–	–

властивість особистості). Розподіл вибору термінальних та інструментальних цінностей працівниками агробізнесу представлено в табл. 4. Аналізуючи представлені дані, можна зазначити: система цінностей особистості досліджених ГМ та ГС є ґрунтом їхнього світогляду, що утворює ставлення до інших людей, навколишнього світу та до себе. Виявлено, що серед життєвих цінностей у досліджених ГМ та ГС переважали цінності-засоби – інструментальні ($p < 0,05$). Проте більшість даних цінностей не були пріоритетним термінальним (цінностям-цілям) ($p < 0,05$). Із представлених даних табл. 4 видно, що 5 інструментальних цінностей становив у ГМ 77,8%, у ГС – 70,0%. Своєю чергою, 4 інструментальні та 1 термінальна у ГМ – 15,6%, у ГС – 18,3%. Відповідно 3 інструментальні та 2 термінальні становили у ГМ – 6,7%, у ГС – 11,7% ($p < 0,05$).

Виявлено, що у досліджених ГМ та ГС до першої п'ятірки термінальних цінностей віднесено: активну життєву діяльність, цікаву роботу, здоров'я, матеріально забезпечене життя, наявність хороших та вірних друзів, суспільне визнання, продуктивне життя, щасливе сімейне життя, любов, пізнання, розвиток, свободу, впевненість у собі; до інструментальних – високі вимоги до життя, індивідуалістичні, конформістські та цінності самоствердження ($p < 0,05$). Треба зазначити, що у працівників агробізнесу ГМ та ГС виявлено зміни життєвих цінностей, які проявлялися втраченою сенсу життя, повноти та глибини хвилювань щодо процесу життя як такого, контролю над власними емоціями, думками та здатністю регулювати свою поведінку, а також особистісною нереалізованістю, орієнтуванням на інструментальні цінності. Викладені вище показники реактивної

та особистісної тривожності у високому ступені вираженості пронизували всі сфери життя респондентів та значимо впливали на життя ($p < 0,05$).

Висновки. Особистісна тривожність у ГС ідентифікована як непостійна, зі зміною модусу вираженості до високого рівня та така, що не має «регресійного» механізму розвитку. Досліджені ГМ характеризувалися високим сприйняттям погрози самооцінці та професійній діяльності у контексті довготривалих кризових умов ($p \leq 0,05$). Досліджені ГС у помірному рівні мали зниження асоціативного опрацювання дезадаптуючих почуттів, невпевненість у діяльності, помірно знижену мотивацію, активність, зацікавленість у професійній діяльності, відповідальність у прийнятті рішення. У ГС у довготривалих кризових умовах виявлено «тривожний фон», який впливає на відмову від професійної діяльності в контексті кар'єрного зростання. У досліджених ГМ та ГС переважали інструментальні цінності-засоби, але більшість із цих цінностей не є пріоритетними над термінальними (цінностями-цілями). У досліджених осіб ієрархія цінностей є ланкою між ними та суспільством. Ціннісні орієнтації досліджених забезпечують гармонію внутрішнього світу особистості в довготривалих кризових умовах, сприяють реалізації очікувань. Можна зазначити, що у працівників агробізнесу ГМ та ГС життєві цінності є зміненими, а у поєднанні з показниками реактивної та особистісної тривожності у високому ступені вираженості впливають на всі сфери життя ($p < 0,05$).

Перспектива подальшого дослідження у даному напрямі полягає у науковому пошуку особливостей професійної діяльності працівників агробізнесу в довготривалих кризових умовах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О.М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.
2. Матяж С.В., Березянська А.О. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія «Соціологія»*. 2013. Т. 225. Вип. 213. С. 27–30. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2013_225_213_7.
3. Головатий Н.Ф. Соціологія молодіжної : курс лекцій. Київ : МАУП, 1999. 224 с.

4. Долинська Л.В., Максимчук Н.П. Психологія ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя : навчальний посібник. Кам'янець-Подільський : ФОП Сисин О.В., 2008. 124 с.
5. Целякова О.М. Духовність і ціннісні орієнтації студентської молоді України в трансформаційному суспільстві. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2009. Вип. 38. http://zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_38_22.pdf.
6. Бутківська Т.В. Проблема цінностей у соціалізації особистості. *Цінності освіти і виховання* : науково-методичний збірник / за заг. ред. О.В. Сухомлинської. Київ, 1997. С. 27–31.
7. Ethical principles of psychologists and code of conduct. American Psychological Association. Effective June 1, 2003 (as amended 2010, 2016). Effective January 1, 2017. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>.
8. Кодекс етики Академії праці, соціальних відносин і туризму. Протокол № 10. Київ : АПСВТ. 2016. <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/KodeksEtyky.pdf>.
9. Положення про академічну доброчесність Академії праці, соціальних відносин і туризму, протокол № 7 від 12.04.2018.
10. Schutz W. FIRO Awareness Scales. Consulting Psychologists Press, 1957; Schutz W. «Beyond Firo-B – Three New Theory-Derived Measures—Element B: Behavior, Element F: Feelings, Element S: Self». *Psychological Reports*. 1992. 70(3). 915–937. doi:10.2466/pr0.1992.70.3.915.
11. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : методичний посібник / О.М. Кокун та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
12. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців : методичний посібник / Н.А. Агаєв та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с.
13. Рокич М., Пляка Л.В., Огарь С.В. Методика «Ціннісні орієнтації». Психодіагностичний комплекс із вивчення особистості студента : практичний посібник. Харків : НФаУ, 2016. С. 40.
14. Бондарчук О.І., Гавлітіна Т.М., Смольська Л.М., Вронська В.М. Комплекс психодіагностичних методик дослідження професіоналізму педагогічних працівників. Київ ; Рівне, 2017. 23 с.
15. Landau S., Everitt B.S. *A Handbook of Statistical Analyses using SPSS*, Chapman & Hall / CRC Press LLC. 2004. 339 p.
16. Климчук В.О. Математичні методи у психології : навчальний посібник. Київ : Освіта України, 2009. 288 с.

REFERENCES

1. *Psykhologichna entsyklopediia* (2006) / [avt.–uporiadnyk O.M. Stepanov]. K.: «Akademvydav», 424 s. [in Ukrainian].
2. Matiazh S.V. (2013). Klasyfikatsiia tsinnostei ta tsinnisnykh oriientatsii osobystosti / S.V. Matiazh, A.O. Berezianska // *Naukovi pratsi [Chornomorskoho derzhavnogo universytetu imeni Petra Mohyly kompleksu «Kyievo-Mohylianska akademiiia»]*. Ser. : Sotsiologhiia. 225, V. 213. S. 27–30. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2013_225_213_7 [in Ukrainian].
3. Holovaty N.F. (1999). *Sotsyolohiia molodezhy* : Kurs lektsii / N. F. Holovaty. K. : MAUP, 224 s. [in Ukrainian].
4. Dolynska L.V. (2008). *Psykhologhiia tsinnisnykh oriientatsii maibutnoho vchytelia* : [navch. posib.] / L. V. Dolynska, N. P. Maksymchuk. Kamianets-Podilskyi : FOP Sysyn O. V., 124 s. [in Ukrainian].
5. Tseliakova O.M. (2009). *Dukhovnist i tsinnisni oriientatsii studentskoi molodi Ukrainy v transformatsiinomu suspilstvi [Elektronnyi resurs]* / O.M. Tseliakova // *Humanitarnyi visnyk ZDIA*. V38. Rezhym dostupu : http://zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_38_22.pdf. [in Ukrainian].
6. Butkivska T.V. (1997). *Problema tsinnostei u sotsializatsii osobystosti* / T.V. Butkivska // *Tsinnosti osvity i vykhovannia : nauk.-metod. zb.* / [za zah. red. O.V. Sukhomlynskoii] ; APN Ukrainy. K., S. 27–31. [in Ukrainian].
7. Ethical principles of psychologists and code of conduct (2017). American Psychological Association. Effective June 1, 2003 (as amended 2010, 2016). <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf> [in English].
8. Code of Ethics (2016). Protocol 10. Available from: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/KodeksEtyky.pdf> [in Ukrainian].
9. Regulations on academic integrity (2018). Academy of Labour Social Relations and Tourism, protocol 7. <https://drive.google.com/file/d/1roDEHIZC9MERTAjCeip41Bgp249Ree38/view?usp=sharing> [in Ukrainian].
10. Schutz W. (1992). FIRO Awareness Scales. Consulting Psychologists Press, 1957; Schutz W. «Beyond Firo-B–Three New Theory-Derived Measures—Element B: Behavior, Element F: Feelings, Element S: Self». *Psychological Reports*. 70(3). 915–937. doi:10.2466/pr0.1992.70.3.915 [in English].

11. Kokun O.M., Pishko I.O., Lozinska N.S., Kopanytsia O.V., Malkhazov O.R. (2011). Zbirnyk metodyk dlia diahnostryky psykhologichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtziv viiskovoi sluzhby za kontraktom do diialnosti u skladi myrotvorchykh pidrozdiliv: Metodychnyi posibnyk. K.: NDTs HP ZSU, 281 s. [in Ukrainian].
12. Ahaiev N.A., Kokun O.M., Pishko I.O., Lozinska N.S., Ostapchuk V.V., Tkachenko V.V. (2016). Zbirnyk metodyk dlia diahnostryky nehatyvnykh psykhichnykh staniv viiskovosluzhbovtziv: Metodychnyi posibnyk. K.: NDTs HP ZSU, 234 s. [in Ukrainian].
13. Rokych M. (2016). Metodyka «Tsinnisni oriientsatsii». Psykhodiahnostychnyi kompleks z vyvchennia osobystosti studenta: prakt. posibnyk / L.V. Pliaka, S.V. Ohar. Kh. : NFaU, S.40. [in Ukrainian].
14. Bondarchuk O.I. (2017). Kompleks psykhodiahnostychnykh metodyk doslidzhennia profesionalizmu pedahohichnykh pratsivnykiv / O. I. Bondarchuk, T. M. Havlitina, L. M. Smolska, V. M. Vronska. Kyiv. Rivne, 23 s. [in Ukrainian].
15. Landau S., Everitt B.S. (2004). A Handbook of Statistical Analyses using SPSS, Chapman & Hall / CRC Press LLC, 339 p. [in English].
16. Klymchuk V.O. (2009). Matematychni metody u psykhologii : navch. posib. dlia stud. psykhol. spets. Kyiv : Osvita Ukrainy, 288 p. [in Ukrainian].